



**Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid**

**Directie Uitvoeringstaken  
Arbeidsvoorwaardenwetgeving**

## **DE WET FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID**

**een onderzoek naar de  $\frac{3}{4}$  bepalingen in  
de cao's van 2006**

feb. 2007

W. Smits  
A. van den Aamele

## Inhoudsopgave

Samenvatting	I-VI	
1. Inleiding en vraagstelling	1	
2. Werkwijze onderzoek	2	
3. Onderzoeksresultaten	3	
3.1 Tijdelijke arbeidsovereenkomsten (art 7:668a BW)	3	
3.1.1 Het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten	6	
3.1.2 De totale periode van tijdelijke arbeidsovereenkomsten	7	
3.1.3 Cao's zonder beperking van het aantal of/en de duur van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten	7	
3.1.4 Tussenpozen tussen tijdelijke arbeidsovereenkomsten	7	
3.1.5 Niet-algemene aanpassingen	8	
3.1.6 Verlengen van één lange tijdelijke arbeidsovereenkomst	9	
3.1.7 Opvolgend werkgeverschap	10	
3.2 Proeftijd werkgever en werknemer (art.7:652 BW)	10	
3.3 Opzegtermijn (art. 7:672 BW)	11	
3.3.1 Opzegtermijn werknemer	12	
3.3.2 Opzegtermijn werkgever	13	
3.4 Loondoorbetaling (art.7:628 BW)	13	
3.4.1 Beperking van de periode van loondoorbetaling	14	
3.4.2 Omstandigheden waaronder loondoorbetaling van kracht	15	
3.5 De uitzendovereenkomst (art.7:691 BW)	15	
3.5.1 Contractvorm van de uitzendovereenkomst	16	
3.5.2 De tijdelijke arbeidsovereenkomst tussen uitzendkracht en uitzendonderneming	16	
3.5.3 De uitzendfase	16	
3.5.4 De fase van tijdelijke arbeidsovereenkomsten	17	
3.5.5 Opvolgend werkgeverschap	17	
3.5.6 Loondoorbetaling	18	
3.5.7 Opzegtermijn	18	
3.5.8 Proeftijd	18	
4. Enkele analyses	19	
4.1 Ontwikkeling 1999-2006	19	
4.2 Cao's naar economische sector en naar soort cao	20	
Bijlage 1	Lijst van onderzochte cao's	22
Bijlage 2	Enkele voorbeelden van cao-aanpassingen van de ketenbepaling (art. 7:668a BW)	25

Bijlage 3	Artikelen uit het Burgerlijk Wetboek met $\frac{3}{4}$ dwingend recht betrekking hebbend op de Wet Flexibiliteit en Zekerheid	30
Bijlage 4	Niet-algemene aanpassingen van de ketenbepaling	34

## Samenvatting

In 1999 is een aantal bepalingen van kracht geworden die gericht zijn op het creëren van een evenwichtige modernisering van het wettelijke kader aangaande het arbeidsbestel waarin flexibiliteit gepaard gaat met zekerheid. In dit kader is de mogelijkheid tot het aangaan van tijdelijke arbeidsovereenkomsten verruimd en is de rechtspositie van werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst verduidelijkt. Deze bepalingen worden aangeduid met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Ze zijn opgenomen in onder andere het Burgerlijk Wetboek (boek 7) de en in de Werkloosheidswet.

In een aantal van deze bepalingen van het Burgerlijk Wetboek heeft de wetgever de mogelijkheid open gelaten om bij wijze van maatwerk bij cao de bepalingen aan te passen. Dit zijn  $\frac{3}{4}$ -bepalingen ( $\frac{3}{4}$  dwingend recht). Het gaat om de volgende bepalingen<sup>1</sup>:

- tijdelijke arbeidsovereenkomsten (art 7:668a BW);
- de rechtspositie in verband met uitzendarbeid (art. 7:691 BW)
- proeftijd bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten (art 7:652 BW)
- de opzegtermijn (art 7:672 BW)
- doorbetaling van loon zonder arbeid bij omstandigheden die redelijkerwijs voor rekening van de werkgever komen (art. 7:628 BW)

Dit onderzoek heeft als doel een overzicht te geven van de mate waarin en de wijze waarop in de cao's van 2006 gebruik is gemaakt van de ruimte die de wet biedt. Voor dit onderzoek zijn 110 grote bedrijfstak- en onderneming-cao's onderzocht<sup>2</sup>.

Tabel A: aanpassingen van de  $\frac{3}{4}$  flexbepalingen in cao's van 2006

flexbepaling		cao's met wettelijke bepaling	cao's met aanpassing van wettelijke bepaling	totaal aantal cao's
<b>tijdelijke arbeid</b> (art. 7:668a BW)	3 tijdelijke overeenkomsten	87	23	110
	3 jaar tijdelijke overeenkomsten	80	30	110
	3 maanden tussen tijdelijke arbeidsovereenkomsten	96	14	110
	ketenbepaling buiten werking		9	
	verlengen lange tijdelijke overeenkomsten	103	7	110
	opvolgend werkgeverschap	98	12	110
<b>uitzendarbeid</b> (art. 7:691 BW)		-	2	-
<b>proeftijd</b> (art. 7:652 BW)		57	53	110
<b>opzegtermijn</b> (art 7:672 BW)	werkgever	65	45	110
	werknemer	75	35	110
<b>doorbetalen zonder arbeid</b> (art. 7:628 BW)		96	14	110
<b>alle bepalingen</b>		<b>25</b>	<b>85</b>	<b>110</b>

<sup>1</sup> De letterlijke tekst van de bepalingen staat in bijlage 3. Daar waar in de tekst van dit onderzoek deze bepalingen worden besproken wordt ook verwezen naar deze letterlijke tekst.

<sup>2</sup> Het onderzoek is uitgevoerd onder cao's die deel uitmaken van de steekproef voor cao-onderzoek van de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De overheidsakkoorden zijn buiten beschouwing gelaten.

In totaal is in 85 van de 110 cao's ten aanzien van één of meer van de onderzochte ¾-bepalingen gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot aanpassing. In 25 cao's zijn geen aanpassingen aangetroffen en is voor wat betreft deze bepalingen de standaard-bepaling van de wet aangehouden.

De meeste aanpassingen zijn aangaande de proeftijd aangetroffen; deze is in 53 cao's aangepast. De verschillende aspecten aangaande tijdelijke arbeid (art. 7:668a BW) zijn in 7 cao's (verlengen lange tijdelijke arbeidsovereenkomst) tot 30 cao's (3 jaar van tijdelijke overeenkomsten) aangepast.

### **Tijdelijke arbeid (art. 7:668a BW)**

In art. 7:668a BW wordt ondermeer bepaald in welke gevallen opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten van rechtswege overgaan in een vast dienstverband. In dit artikel worden in verband daarmee het maximale aantal, de maximale duur en de tussenpozen tussen tijdelijke arbeidsovereenkomsten bepaald. De mogelijkheden om werknemers op basis van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in dienst te nemen zijn daardoor verruimd ten opzichte van de voorafgaande wetgeving.

Tevens wordt in dit artikel het verlengen van lange tijdelijke arbeidsovereenkomsten en het opvolgend werkgeverschap bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten nader bepaald.

### Ketenbepaling

In art. 7:668a BW lid 1 wordt geregeld dat na een periode van 3 jaar aan opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten, of, zoveel eerder als dat het geval is na een aantal van 3 opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten, een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur ontstaat, mits de eventuele tussenpozen tussen tijdelijke arbeidsovereenkomsten niet meer dan 3 maanden bedragen (dan horen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor de bepaling van de duur of van het aantal bij elkaar). Deze bepaling wordt ook wel als de 3x3x3-regel of als de ketenbepaling aangeduid. Tevens geldt aangaande de duur van tijdelijke arbeidsovereenkomsten en het aantal ervan, dat tijdelijke arbeidsovereenkomsten via verschillende werkgevers die hetzelfde werk betreffen bij elkaar horen (2<sup>e</sup> lid, opvolgend werkgeverschap).

In 23 Van de 110 cao's zijn aanpassingen aangetroffen met betrekking tot het maximale aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten. In 13 cao's geldt een kleiner maximaal aantal (2 in de meeste cao's) en in 12 cao's geldt een groter of een onbeperkt aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten. In een aantal cao's komt meer dan één aanpassing voor (zie ook noot 3).

Op het punt van de maximale periode van 3 jaar aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn in 30 cao's aanpassingen aangetroffen. Hier gelden 25 aanpassingen met een kortere periode (meestal 1 of 2 jaar) en 13 aanpassingen met een langere maximale periode<sup>3</sup> (5 of 6 jaar of niet beperkt).

Voor wat betreft de maximale tussenpozen van 3 maanden tussen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn in 14 cao's aanpassingen aangetroffen. In het overgrote deel van deze gevallen (88%) zijn kortere maximale tussenpozen dan 3 maanden, waarbinnen tijdelijke

---

<sup>3</sup> Er is sprake van in totaal 25 + 13 = 38 aanpassingen op dit aspect in 30 cao's. In een aantal cao's is dit aspect op meerdere plaatsen aangepast. Dat kan als in een cao naast een algemene aanpassing, die voor alle werknemers gelden, ook nog één of meer niet-algemene aanpassingen voor bijzondere groepen werknemers worden genoemd die anders luidt dan voor de werknemers in het algemeen in die cao geldt.

arbeidsovereenkomsten nog bij elkaar horen, bepaald (meestal aansluitende tijdelijke arbeidsovereenkomsten of met 1 maand er maximaal tussen).

In 9 cao's is de ketenbepaling voor alle werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (algemene aanpassing in 2 cao's) of voor een specifieke groep werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (niet-algemene aanpassing in 7 cao's) buiten werking gesteld.

#### Specifieke groepen werknemers als aanleiding voor niet-algemene aanpassingen

In 21 cao 's zijn niet-algemene aanpassingen aangetroffen voor specifieke groepen werknemers of niet-reguliere omstandigheden, waarvan de regeling weer afwijkt van de algemene aanpassing.

In de volgende tabel is aangegeven waarmee de niet-algemene aanpassingen samenhangen.

Tabel B: aanleiding voor niet-algemene aanpassingen van art. 7:668a BW (N=110).

<b>niet-algemene aanpassing heeft betrekking op:</b>	<b>aantal</b>
werk-opleiding trajecten	8
tijdelijke werkzaamheden/vervanging	7
aard werk/bedrijfsproces	6
bepaalde soorten werknemers	7
<b>totaal</b>	<b>28</b>

Het aantal niet algemene aanpassingen (28) is hoger dan het totaal van 21 cao's omdat sommige cao's meer dan 1 niet-algemene aanpassing bevatten.

#### 1. *Werk-opleidingstrajecten*

In 8 cao's wordt een uitzondering gemaakt voor gecombineerde trajecten. Hiervoor geldt meestal een andere maximale duur van de opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten of is in dat kader alleen één tijdelijke arbeidsovereenkomst mogelijk voor de duur van de opleiding.

#### 2. *Tijdelijke werkzaamheden*

In 7 cao's zijn niet-algemene aanpassingen aangetroffen van de maximale duur van de tijdelijke werkzaamheden vanwege de moeilijke voorspelbaarheid van tijdelijke arbeidsovereenkomsten onder sommige omstandigheden (bijvoorbeeld vervanging bij ziekte).

#### 3. *Aard van het werk/bedrijfsproces*

In 6 cao's zijn niet-algemene aanpassingen aangetroffen die betrekking hebben op specifieke aspecten van de aard van het werk of het bedrijfsproces (seizoenshulp in winkelbranche en recreatiebedrijven).

#### 4. *Bepaalde soorten werknemers*

In 7 cao's zijn in verband met bepaalde categorieën werknemers niet-algemene aanpassingen aangetroffen (bijvoorbeeld werknemers in buitenland of 65+'ers).

#### Verlengen lange tijdelijke arbeidsovereenkomst

In art. 7:668a lid 3 BW is bepaald dat één lange tijdelijke arbeidsovereenkomst (van 3 jaar of langer) die verlengd wordt met een tijdelijke arbeidsovereenkomst van hooguit 3 maanden, niet van rechtswege overgaat in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (ondanks dat

daarmee de maximale driejaarstermijn van tijdelijke arbeidsovereenkomsten wordt overschreden). Bij cao kan afgeweken worden van de duur van de verlenging.

Omtrent de duur van de verlenging zijn in 7 cao's aanpassingen aangetroffen: in 4 cao's wordt een kortere maximale verlenging bepaald (geen of 1 maand) en in 3 cao's geldt een langere maximale verlenging van 6 en 36 maanden.

#### Opvolgend werkgeverschap

In het tweede lid van art. 7:668a BW is bepaald dat in verband met het vaststellen van het aantal en de gezamenlijke duur van tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor de ketenbepaling, de tijdelijke arbeidsovereenkomsten met betrekking tot hetzelfde werk via verschillende werkgevers meetellen.

In 12 cao's is van de bepaling inzake opvolgend werkgeverschap ten nadele van de werknemer afgeweken: in het overgrote deel van die gevallen (84%) is daarbij bepaald dat alle eventuele voorafgaande uitzendovereenkomsten aangaande hetzelfde werk als 1 tijdelijke arbeidsovereenkomst worden gerekend.

#### **Uitzendarbeid (art. 7:691 BW)**

In art. 7:691 BW wordt geregeld dat uitzendkrachten maximaal ½ jaar via een uitzendbureau onder specifieke uitzendcondities kunnen werken. Het belangrijkste aspect van die periode is dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt zodra de inlenende werkgever geen gebruik meer wenst te maken van de uitzendkracht (periode met uitzendbeding). In deze periode is het loondoorbetalingbeding ook niet van kracht.

Als de periode is verstreken (de gewerkte periodes mogen niet verder dan 1 jaar uit elkaar liggen) dan begint de fase van tijdelijke arbeidsovereenkomsten zoals in art. 7:668a BW bepaald is. Het loondoorbetalingbeding is dan van kracht en voor het tussentijds beëindigen van de tijdelijke uitzendovereenkomst is opzegging vereist.

De maximale duur van de uitzendfase en de maximale duur van de tussenpozen kunnen bij cao worden aangepast.

De twee uitzend-cao's van de ABU en de NBBU zijn onderzocht. In de ABU-cao is de duur van de uitzendfase verhoogd naar 1½ jaar, en in de NBBU-cao naar 2½ jaar. De maximale toegestane tussenpozen tussen uitzendovereenkomsten met uitzendbeding zijn in deze cao's van 1 naar ½ jaar teruggebracht.

De volgende fase van tijdelijke arbeidsovereenkomsten na de uitzendfase duurt volgens de ABU-cao 2 jaar en volgens de NBBU-cao 1 jaar (standaard 3 jaar). Hierin kunnen maximaal 8 respectievelijk 4 tijdelijke arbeidsovereenkomsten van 3 maanden aangegaan worden alvorens een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met het uitzendbureau aan de orde komt.

Tabel C: kenmerken van de tijdelijke uitzendovereenkomsten

uitzendovereenkomsten	voorwaarde	wet (art. 7:691 BW en art. 7:668a BW)	ABU	NBBU
uitzendovereenkomsten met uitzendbeding	duur	½ jr	1½ jr.	2½ jr.
tijdelijke arbeidsovereenkomsten	maximale tussenpoos	1 jr.	½ jr.	½ jr.
	duur	3 jr.	2 jr.	1 jr.
	aantal	3	8	4
	maximale tussenpoos	3 mnd.	3 mnd.	3 mnd.

#### **Proeftijd (art. 7:652 BW)**

In art. 7:652 BW wordt de proeftijd geregeld. Voor werkgever en werknemer is deze gelijk. De standaardbepaling op dit punt is als volgt. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur is de proeftijd 2 maanden evenals bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten

van langer dan 2 jaar. Bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten korter dan 2 jaar of bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten niet op einddatum gesteld, bedraagt de proeftijd 1 maand. Deze termijn kan bij cao worden verlengd, maar mag niet langer zijn dan twee maanden.

In 53 van de 110 cao's is de proeftijd aangepast. In de meeste aangepaste cao's (91%) geldt de proeftijd van twee maanden ook voor werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst van korter dan 2 jaar (standaard 1 maand).

### **Opzegtermijn (art 7:672 BW)**

De standaardbepaling luidt dat de opzegtermijn voor de werknemer 1 maand bedraagt en voor de werkgever 1 tot 4 maanden, afhankelijk van het aantal dienstjaren van de werknemer (in treden van 5 jaar). Bij cao kan de opzegtermijn worden aangepast.

In 35 cao's is de opzegtermijn van de werknemer aangepast. In 12 cao's is deze mede afhankelijk gesteld van de diensttijd (maar kunnen andere criteria ook een rol spelen) en in 14 cao's wordt een vaste opzegtermijn aangehouden. In de overige cao's zijn de termijnen afhankelijk van het functieniveau en spelen overige criteria een rol.

In 45 cao's is de opzegtermijn voor de werkgever aangepast. In 13 cao's daarvan geldt een vaste opzegtermijn. In deze cao's met vaste opzegtermijnen zijn de termijnen voor werkgever en werknemer meestal gelijk. In 9 cao's geldt een dienstjarencriterium maar gelden andere treden dan in de standaardbepaling. In de overige cao's speelt het functieniveau van de werknemer een rol, geldt een minimumtermijn van meer dan een maand voor de werkgever of gelden verschillende termijnen voor werkgever afhankelijk of het om een tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst gaat.

### **Doorbetaling van loon zonder arbeid (art. 7:628 BW)**

In art. 7:628 BW is bepaald dat na het verstrijken van de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst, in het geval dat er geen arbeid verricht wordt door de werknemer, deze toch door de werkgever betaald dient te worden als dit redelijkerwijs voor rekening van de werkgever komt en indien dat schriftelijk is overeengekomen. De periode van de eerste 6 maanden waarvoor de loondoorbetalingverplichting niet geldt, kan bij cao worden aangepast.

In 14 cao's is sprake van aanpassing van de bepaling.

In de meeste gevallen (87%) geldt dat de loondoorbetaling zonder arbeid gedurende de hele arbeidsovereenkomst (niet alleen gedurende de eerste 6 maanden) beperkt is of beperkt is tot het eerste deel van iedere periode met omstandigheden waarbij arbeid niet mogelijk is, onafhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst. De omschreven omstandigheden hebben in de meeste gevallen betrekking op het onwerkbaar weer.

In de andere gevallen geldt een langere eerste termijn van 6 maanden of is deze niet beperkt.

### **De ontwikkeling van de aanpassingen bij cao 2004-2006**

Om te kijken hoe de ontwikkelingen met de aanpassingen in de cao's zijn, zijn de resultaten van 2004 en 2006 met elkaar vergeleken op een aantal bepalingen.

Tabel D: de mate waarin de bepalingen van  $\frac{3}{4}$  dwingend recht van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid bij cao zijn aangepast in 2004 en 2006<sup>4</sup>.

flexbepaling	2004	2006
3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten	21%	23%
3 jaar aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten	21%	27%
3 maanden tussenpose	25%	12%
proeftijd	60%	47%
opzegtermijn werkgever	31%	39%
opzegtermijn werknemer	24%	34%
uitzendovereenkomsten	100%	100%

Met betrekking tot de 3 tijdelijke contracten (art. 7:668a BW) is het percentage cao's met een aangepast maximaal aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten met 2%-punt gestegen. In 2006 was het aandeel cao's met een kleiner aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten groter (48% in 2004 en 58% in 2006).

Het aandeel cao's met een aangepaste bepaling op de 3 jaarstermijn aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten is gestegen van 21% in 2004 naar 27% in 2006. In 2004 heeft het aandeel met een kortere periode aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten, van de gevallen met een aangepaste bepaling op dit punt, 78% bedragen en in 2006 was dat 67%.

Het aandeel met een aangepaste bepaling op het punt van de maximale tussenpose is met 13% punt afgenomen van 25% naar 12%. In beide jaren betreffen de aanpassingen hoofdzakelijk een kortere periode dan 3 maanden (omstreeks 90%).

Het aandeel aangepaste cao's is op het punt van de proeftijd (art. 7:652 BW) met 13%-punt gedaald.

Het aandeel aangepaste cao's op het punt van de opzegtermijn voor de werkgever is gestegen van 31% naar 39%. De rol van het leeftijdscriterium is in 2006 verder afgenomen en in de aanpassingen is er een tendens naar een verkorting van de maximale opzegtermijn. Het aandeel aangepaste cao's op het punt van de opzegtermijn van de werknemer is eveneens toegenomen van 24% naar 34%. In beide jaren is gemiddeld op dit punt sprake van een verlenging van de opzegtermijn.

De aanpassingen van de cao's van ABU en NBBU zijn in 2006 gewijzigd ten opzichte van 2004. De hele termijn van uitzendovereenkomsten waarna een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tussen uitzendkracht en uitzendbureau zou kunnen ontstaan was in 2004 3 jaar bij beide cao's.

In de NBBU-cao is deze termijn niet veranderd. In de ABU-cao is deze termijn met een half jaar verlengd naar 3½ jaar.

Het karakter van deze termijnen is gewijzigd. De duur van de uitzendperiode met uitzendbeding is in 2006 bij de NBBU 2 jaar geworden (was in 2004 1 jaar) en de fase van tijdelijke arbeidsovereenkomsten is 1 jaar geworden (was 2 jaar). In de ABU-cao is de termijn van 3½ jaar opgebouwd uit een fase van 1½ jaar uitzendperiode met uitzendbeding (was 1 jaar) en een fase van 2 jaar met tijdelijke arbeidsovereenkomsten (was eveneens 2 jaar).

In beide cao's is dus de uitzendfase, dat wil zeggen de fase met uitzendbeding (geen ontslagbescherming en loondoorbetaling), verlengd met resp. 1 en ½ jaar.

<sup>4</sup> De percentages aangepaste bepalingen in 2006 kunnen afwijken van de percentages die op grond van Tabel A (en andere tabellen in het rapport over 2004 en 2006) zijn te berekenen omdat voor de berekeningen in deze tabel alleen de cao's zijn meegenomen die zowel in 2004 als in 2006 onderdeel van de steekproef waren.

## 1. Inleiding en vraagstelling

In 1999 is een aantal bepalingen van kracht geworden die gericht zijn op het creëren van een evenwichtige modernisering van het wettelijk kader van het arbeidsbestel waarin flexibiliteit gepaard gaat met zekerheid. In dit kader is de mogelijkheid tot het aangaan van tijdelijke arbeidsovereenkomsten verruimd en de rechtspositie van flexibele arbeidskrachten verduidelijkt. Deze bepalingen die hierop betrekking hebben worden gezamenlijk aangeduid als de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Ze zijn opgenomen in onder andere Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en de Werkloosheidswet.

In een aantal van deze bepalingen in het Burgerlijk Wetboek heeft de wetgever de mogelijkheid open gelaten om maatwerk te leveren door bij cao van deze bepalingen af te wijken ( $\frac{3}{4}$  dwingend recht).

Het gaat hier om de bepalingen over:

- de duur en het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten waarna van rechtswege een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur ontstaat, de maximaal toegestane tussenpozen tussen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten evenals de bepaling omtrent het opvolgend werkgeverschap (art 7:668a BW),
- de duur van het uitzendbeding (art. 7:691 BW),
- de lengte van de proeftijd bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten (art 7:652 BW),
- de opzegtermijnen voor de werknemer en de werkgever (art 7:672 BW),
- doorbetaling van loon zonder arbeid, vanwege omstandigheden die redelijkerwijs voor rekening van de werkgever zijn (art. 7:628 BW).

Hoofdstuk 2 gaat over de werkwijze van het onderzoek. In hoofdstuk 3 worden de onderzoekresultaten weergegeven met in hoofdstuk 4 enkele specifieke analyses. De bijlage bevat de lijst met onderzochte cao's, een overzicht met enkele voorbeelden van aanpassingen in cao's en een overzicht van de wettelijke bepalingen uit boek 7 van het Burgerlijk Wetboek aangaande de Wet Flexibiliteit en Zekerheid waar het in dit onderzoek om draait.

## 2. Werkwijze onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van 110 cao's die deel uitmaken van de steekproef van cao's van de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hierin zijn cao's opgenomen van bedrijfstakken met meer dan 10.000 werknemers en cao's van ondernemingen met meer dan 3.000 werknemers. De 110 cao's<sup>5</sup> zijn onderzocht zoals ze 1 juni 2006 beschikbaar waren. Indien cao's op de expiratedatum niet geactualiseerd waren is van de veronderstelling uitgegaan dat ze ongewijzigd voortgezet zijn.

De onderzochte cao's zijn als volgt over de economische sectoren verdeeld.

Tabel 1: onderzochte cao's naar economische sector.

economische sector	aantal cao's	dekkingspercentage
Landbouw	5	92%
Industrie	21	79%
Bouwnijverheid	4	95%
Handel en Horeca	29	89%
Vervoer	16	84%
Zakelijke Dienstverlening	20	84%
Overige Dienstverlening <sup>6</sup>	15	48%
<b>totaal</b>	<b>110</b>	<b>73%</b>

Het onderzoek geeft een goed beeld van de vigerende  $\frac{3}{4}$ -bepalingen van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid die voor werknemers gelden, omdat met de onderzochte steekproef-cao's 73 % van de werknemers onder cao in het onderzoek zijn vertegenwoordigd.

In een cao kan het volgende met betrekking tot de  $\frac{3}{4}$ -bepalingen aangaande de Wet Flexibiliteit en Zekerheid worden aangetroffen<sup>7</sup>.

1. Het gestelde in de cao is overeenkomstig de standaardbepaling. Als resultaat geldt dan uiteraard dat op dit punt de cao overeenkomstig de wettelijke bepaling luidt.
2. In de cao is niets bepaald aangaande het onderwerp waarop de  $\frac{3}{4}$ -bepaling betrekking heeft. In dat geval geldt van rechtswege de wettelijke bepaling. Als resultaat geldt dan evenals (1) dat op dit punt de cao overeenkomstig de wettelijke bepaling luidt.
3. De cao luidt anders dan de standaardbepaling. In dat geval is het resultaat dat er sprake is van een aangepaste cao op dit punt en is de aard van de aanpassing bepaald.

<sup>5</sup> Zie Bijlage 1 voor de lijst met onderzochte cao's.

<sup>6</sup> In deze sector is het dekkingpercentage lager omdat de overheidakkoorden niet zijn meegenomen. Dit is gedaan omdat de arbeidrechtelijke bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek hier niet van toepassing zijn.

<sup>7</sup> In bijlage 2 zijn enkele voorbeelden van flexbepalingen in cao's gegeven met de scoring in dit onderzoek.

### 3. Onderzoekresultaten

#### 3.1 Tijdelijke arbeidsovereenkomsten (art 7:668a BW)

Bij cao kan met betrekking tot tijdelijke arbeidsovereenkomsten van de volgende aspecten van art. 7:668a BW<sup>8</sup> worden afgeweken:

- het maximale aantal van 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten,
- de totale maximale duur van 36 maanden van opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten,
- de maximale toegestane duur van 3 maanden tussen de opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten,
- de periode van 36 maanden of langer van één tijdelijke arbeidsovereenkomst en de daaropvolgende tijdelijke verlenging van maximaal 3 maanden,
- het opvolgend werkgeverschap.

De in cao's aangetroffen aanpassingen aangaande de 3x3x3-regel van art. 7:668a BW zijn verdeeld in algemene aanpassingen en niet-algemene aanpassingen. Bij een algemene aanpassing is een aspect van de ketenbepaling aangepast voor alle werknemers uit de bedrijfstak met een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

Bij een niet-algemene aanpassing is de aanpassing van kracht voor een bepaalde groep werknemers (bv. 65+'ers of werknemers in het buitenland ) of voor bepaalde omstandigheden waarin de tijdelijke werkzaamheden plaatsvinden (afmaken 'karwei' of arbeid bij calamiteiten).

In de volgende paragrafen worden met betrekking tot de ketenbepaling de volgende vragen beantwoord:

1. Hoeveel cao's zijn hierop aangepast?
2. Welke soorten aanpassingen betreft het in termen van algemene en niet-algemene aanpassingen en wat is de gemiddelde omvang van aanpassingen per cao?
3. Op welke aspecten van de ketenbepaling hebben de aanpassingen betrekking?
4. Hoe zien de aanpassingen op betreffende aspecten er uit?

#### 1. In hoeveel cao's is de ketenbepaling aangepast?

De eerste vraag is hoeveel cao's op één of meer van de ketenbepalingen zijn aangepast. De resultaten zijn in de volgende tabel weergegeven.

---

<sup>8</sup> Artikel 7:668a BW luidt als volgt:

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.

4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.

5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Tabel 2: cao's met algemene en niet-algemene aanpassingen op de ketenbepaling

aanpassing in cao	cao's met algemene aanpassing	cao's met niet-algemene aanpassing	cao's met algemene en/of niet-algemene aanpassing
cao aangepast	37	21	47
standaard	73	89	63
<b>totaal</b>	<b>110</b>	<b>110</b>	<b>110</b>

Bij in totaal 47 van de 110 cao's is een aanpassing van de ketenbepaling aangetroffen of is de ketenbepaling geheel buiten werking gesteld voor alle werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst of voor een subgroep van werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. In 37 cao's houdt de aanpassing een algemene aanpassing in die van kracht is op alle werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. In 21 cao's betreft het niet algemene aanpassingen die betrekking hebben op tijdelijk werk voor een bepaalde groep werknemers of op tijdelijk werk onder bepaalde omstandigheden<sup>9</sup>.

## 2. Soorten aanpassingen en de omvang van de aanpassingen per cao

De volgende vraag is naar de manier waarop de ketenbepaling is aangepast: een algemene of een niet-algemene aanpassing van de ketenbepaling kan op 1,2 of 3 aspecten (duur en aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten en tussenpose) betrekking hebben of de ketenbepaling kan zelfs geheel buiten werking gesteld zijn. Dat wordt uit de volgende tabel duidelijk.

Tabel 3: cao's met aanpassingen van de ketenbepaling

aanpassingen per cao	cao's met algemene aanpassingen	cao's met niet-algemene aanpassingen	cao's met algemene en/of niet-algemene aanpassingen 2)
0	73	89	63
1	20	7	22
2	11	4	12
3 (of meer)	4	4	5
ketenbepaling buiten werking	2	7	9
<b>totaal</b>	<b>110</b>	<b>110 1)</b>	<b>110 1)</b>

1) Het aantal cao's sommeert niet tot het totaal aantal cao's met algemene of/en niet algemene aanpassingen omdat er bij deze cao's zowel aanpassingen en buitenwerkingstellingen van de ketenbepaling kunnen optreden.

2) Het aantal cao's uit de derde kolom is geen sommatie van het aantal cao's van de twee voorafgaande kolommen (van de overeenkomstige rij) omdat het aantal algemene en niet-algemene aanpassingen in een cao samen hoger is dan het aantal algemene aanpassingen en niet-algemene aanpassingen afzonderlijk, als beide soorten aanpassingen in een cao voorkomen.

Uit de tabel blijkt dat van de groep cao's met algemene aanpassingen (37 cao's = 110 – 73) het in de meeste gevallen (20 cao's) om 1 aanpassing van de ketenbepaling in de cao gaat. Bij 15 cao's gaat het om 2 of meer algemene aanpassingen.

Van de 21 cao's met niet-algemene aanpassingen betreft het in 7 cao's 1 niet-algemene aanpassing en in 7 cao's om een buitenwerkingstelling van de ketenbepaling. Het gaat in deze

<sup>9</sup> Er zijn  $(110-73)=37 + (110-89)=21 = 58 - (110-63)=47 = 11$  cao's met zowel algemene als niet-algemene aanpassingen.

cao's om het uitsluiten van kleine en/of incidenteel voorkomende groepen werknemers van de normale werking van de ketenbepaling.

Deze niet-algemene uitsluitingen van de werking van de ketenbepaling zijn ondermeer aangetroffen in de cao's van het Beroepsgoederenvervoer (werknemers boven 65 j), Bouwnijverheid (tijd. werknemers in verband met gladheidbestrijding), Carrosseriebedrijf (werknemers die in het buitenland werkzaamheden uitvoeren), Horeca (seizoenwerknemers). Bij 8 cao's (4 + 4) gaat het om 2 of meer niet-algemene aanpassingen.

### 3. Op welke aspecten van de ketenbepaling hebben de aanpassingen betrekking?

In de vorige tabel is gekeken naar het aantal algemene en niet-algemene aanpassingen in cao's en het aantal aanpassingen per cao. In de volgende tabel wordt getoond wat de betreffende aanpassingen van de ketenbepaling inhouden.

Tabel 4: aanpassingen van onderdelen van de ketenbepaling in cao's (N=110)

Ketenbepaling van art. 668a	cao's met algemene aanpassing	cao's met niet-algemene aanpassing	cao's met algemene en/of niet-algemene aanpassingen 1)
3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten	18	7	23
3 jaar aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten	23	13	30
3 maanden max. tussenpozen ketenbepaling buiten werking	13	3	14
	2	7	9
<b>totaal</b>	<b>37</b>	<b>21</b>	<b>47</b>

1) In deze kolom is een cao voor 1 geteld ongeacht of een aanpassing van een bepaald onderdeel van de ketenbepaling 1 keer of vaker in de cao aangetroffen is, bijvoorbeeld als een algemene én, in andere vorm, als een niet-algemene aanpassing.

De meeste cao's zijn op het punt van de totale duur aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten aangepast (30 cao's). In 23 cao's betreft het algemene aanpassingen en in 13 cao's zijn het niet-algemene aanpassingen. In 16 cao's geldt een kortere periode dan 3 jaar aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten en in 14 cao's een langere.

Het maximale aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten is in 23 cao's aangepast: in 18 cao's voor alle werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst en in 7 cao's voor een subgroep. In 2 cao's geldt op dit aspect zowel een algemene aanpassing als een niet-algemene aanpassing. In 13 van de 25 gevallen is er van een kleiner aantal dan 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten sprake (1 of 2) en in 12 gevallen is er van een groter aantal sprake. De toegestane maximale tussenpozen zijn in 14 cao's aangepast. In alle gevallen betreft het dat de tijdelijke arbeidsovereenkomsten aansluitend zijn (geen tussenposen) of hoogstens 1 week tot 1 maand uit elkaar liggen.

Zoals al eerder is genoemd is in totaal in 9 cao's in algemene zin (2 cao's) of in niet-algemene zin ten aanzien van bepaalde groepen werknemers of bepaalde situaties (7 cao's) de ketenbepaling niet van toepassing verklaard.

In bovenstaande paragrafen is uiteengezet hoeveel cao's op het punt van de ketenbepaling zijn aangepast, of de aanpassingen een algemeen of een niet-algemeen karakter hebben en op welk aspect deze aanpassingen betrekking hebben. In het volgende wordt nagegaan hoe de meeste aanpassingen er uit zien. Deze vraag wordt per aspect van de ketenbepaling beantwoord in de paragrafen 3.1.1 t/m 3.1.4.

### 3.1.1 Het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten

Uit tabel 4 is gebleken dat er in 23 cao's aanpassingen aangetroffen zijn van het maximale aantal van 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten: in 18 cao's betreft het algemene aanpassingen en in 7 cao's zijn het niet-algemene aanpassingen op dit punt (er zijn  $18 + 7 - 23 = 2$  cao's met zowel algemene als niet-algemene aanpassingen op dit punt).

Bij bestudering van de betreffende cao-bepalingen blijkt dat er in 8 van de 18 cao's met een algemene aanpassing op dit punt een kleiner maximaal aantal dan 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten bepaald is: in de meeste gevallen is dat een aantal van maximaal 2 tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Zo is in de cao voor de Afbouw sprake van maximaal 2 tijdelijke arbeidsovereenkomsten (met een tussenpoos van maximaal 31 dagen en mits in totaal niet langer dan 1 jaar) die van rechtswege eindigen. Het maximum aantal van 2 is ook aangetroffen in de cao's van onder andere de Groothandel in Levensmiddelen<sup>10</sup>, het Schilders-Afwerkings- en Glaszetbedrijf, Van Gend en Loos B.V. en de Vleessector.

In 10 van de 18 cao's is bepaald dat meer tijdelijke arbeidsovereenkomsten kunnen worden afgesloten voordat een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur ontstaat. In de cao voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven geldt een maximum aantal van 5 tijdelijke arbeidsovereenkomsten die nog van rechtswege aflopen (totaal max. 5 jaar). In de cao van TNT n.v. worden 7 tijdelijke arbeidsovereenkomsten als maximum gesteld. In de cao voor het Welzijnswerk wordt in de cao geen limiet gesteld aan het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten, maar de duur van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten is wel gemaximeerd tot 2½ jaar. Bij de Philips A en B-cao's wordt geen limiet aan het aantal verlengingen na de eerste tijdelijke arbeidsovereenkomst gesteld maar deze mogen niet langer dan 3 jaar in totaal duren. Bij de cao voor de Arbo-Unie is het aantal ook niet gemaximeerd maar mag de totale periode van tijdelijke arbeidsovereenkomsten niet langer dan 3 jaar duren. In de cao van DSM is het aantal evenmin gemaximeerd maar duurt de periode van tijdelijke arbeidsovereenkomsten maximaal 2 jaar.

Van de 7 cao's met niet-algemene aanpassingen op het punt van de drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn er 5 met een aantal van minder dan 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten en 2 met een aantal van meer dan 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Van de 5 cao's met minder dan 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn er 3 cao's met 2 tijdelijke arbeidsovereenkomsten (Bijenkorf b.v. voor seizoenhulpverleners, Welzijnswerk voor werknemers in opleiding met leerovereenkomst) en 2 cao's met 1 tijdelijke arbeidsovereenkomst (Selektvracht voor werkzaamheden van tijdelijke aard, Schoonmaak- en Glazenwasserbedrijf voor tijdelijke vervanging). Van de 2 cao's met meer dan 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten is er 1 cao's met 5 tijdelijke arbeidsovereenkomsten (TNT Post n.v. voor tijdelijke werkzaamheden) en 1 cao's met een niet bepaald aantal (Gehandicaptenzorg, tijdelijke vervanging).

---

<sup>10</sup> In de cao voor de Groothandel in Levensmiddelen geldt een andere regeling voor werknemers die een andere functie hebben dan die in de lijst met functiegroepen van de bedrijfstak worden onderscheiden: voor deze functies geldt de regeling in overeenstemming met art. 7:668a BW met 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten en een maximale duur van 3 jaar.

### **3.1.2 De totale periode van (de keten van) tijdelijke arbeidsovereenkomsten**

Er zijn ten aanzien van de totale duur aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten in 30 cao's aanpassingen aangetroffen: in 23 cao's betreft het een algemene aanpassing en in 13 cao's betreft het een niet-algemene aanpassing. Er komen in 6 cao's op dit punt beide soorten aanpassingen voor (= 23 + 13 – 30).

Na bestudering van de betreffende cao's met de 23 algemene aanpassingen blijken er 15 cao's met een kortere maximale duur van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten en 8 met een langere maximale duur. In 9 cao's wordt een maximale termijn van 2 jaar aangehouden (o.a. Aardappelen, Groente en Fruit Groothandel, DSM Limburg bv., Informatie, Communicatie en Kantoorteknische Branche) en in de overige 6 cao's worden termijnen van 1 en 2½ jaar aangehouden (o.a. Schoonmaak- en Glazenwasserbedrijf, Thuiszorg, Gehandicapenzorg).

In 8 cao's wordt een langere tijd aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten aangehouden. In 5 cao's (o.a. KLM-cabinepersoneel en het Contractcateringbedrijf) wordt maximaal 5 jaar aangehouden, in 1 cao wordt 6 jaar aangehouden (Recreatie en Zweminrichtingen) en in twee cao's wordt geen limiet aangegeven voor de eerste tijdelijke arbeidsovereenkomst en de verlenging is maximaal 3 jaar. (Philips A en B-cao).

Van de in totaal 13 cao's met niet-algemene aanpassingen op dit punt gelden in 3 cao's langere termijnen dan 3 jaar (TNT Post n.v. met 5 jaar, Universitaire Medische Centra met 7 jaar, Selectvracht met maximaal 6 jaar) en in 10 cao's kortere termijnen. De cao's met kortere termijnen (in de meeste gevallen betreft het 1 en 2 jaarstermijnen) zijn ondermeer de cao's van Bouwnijverheid (1 jaar), Verblijfsrecreatie en Zweminrichtingen (1 jaar) en het Schoonmaak- en Glazenwasserbedrijf (2 jaar).

### **3.1.3 Tussenpozen tussen tijdelijke arbeidsovereenkomsten**

In 14 cao's zijn aangepaste tussenpozen tussen tijdelijke arbeidsovereenkomsten aangetroffen. Het betreft 13 algemene aanpassingen en 3 niet-algemene aanpassingen op dit punt (er zijn 2 cao's met zowel algemene als niet-algemene aanpassingen op dit punt). Het betreft in de meeste aanpassingen kortere tussenpozen dan drie maanden. In de meeste van deze cao's is sprake van aansluitende tijdelijke arbeidsovereenkomsten (zonder tussenpozen, bijvoorbeeld in het Carrosseriebedrijf en de Hema bv.) of er wordt één maand als tussenpoos aangehouden (Horeca- en Aanverwand bedrijf en Open Teelten). In 1 cao geldt een tussenpoos van 1 week (Hoveniers).

Op het punt van de tussenpozen wordt er van de 3 cao's met een niet-algemene aanpassing in 2 cao's een langere en in 1 cao's een kortere dan de normale tussenpoos aangehouden.

### **3.1.4 Cao's waarin de ketenbepaling buiten werking is gesteld in algemene of niet-algemene zin**

In 9 cao's is de ketenbepaling geheel buiten werking gesteld voor alle werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (2 cao's) of voor bepaalde groepen tijdelijke werknemers (7 cao's): in deze gevallen is het niet mogelijk om van rechtswege via een keten tijdelijke arbeidsovereenkomsten naar een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur te geraken.

In de cao's van Atos-Origin en de Energie- en Nutsbedrijven (distributie) is de ketenbepaling in algemene zin buiten werking.

De 7 cao's met een buitenwerkingstelling van de ketenbepaling in niet-algemene zin zijn onder andere de cao's van het Beroepsgoederenvervoer over de Weg (NOB) (voor 65+'ers),

Heineken Nederland Beheer B.V. (voor werknemers in het buitenland) en de Horeca en het Aanverwante Bedrijf (voor seizoenhulp).

### 3.1.5 Aanleiding voor niet-algemene aanpassingen van de 3x3x3-regel van art. 7:668a BW

In de paragrafen hiervoor zijn de aanpassingen aangaande art. 7:668a lid1 BW weergegeven. Er zijn in 21 cao's niet-algemene aanpassingen aangetroffen die voor een bepaalde groep tijdelijke werknemers of voor bepaalde situaties van tijdelijk werk gelden. Nagegaan is wat de reden is van de niet-algemene aanpassing voor deze groep. De groepen tijdelijke arbeidskrachten of omstandigheden waarvoor de niet-algemene aanpassingen gelden zijn in de volgende tabel weergegeven.

Tabel 5: Aanleidingen voor niet-algemene aanpassingen en buitenwerkingstelling van de ketenbepaling in art. 7:668a BW (N=110)

<b>niet-algemene aanpassing heeft betrekking op:</b>	<b>aantal</b>
werk-opleiding trajecten	8
tijdelijke werkzaamheden/vervanging	7
aard werk/bedrijfsproces	6
bepaalde soorten werknemers	7
<b>totaal</b>	<b>30<sup>1</sup></b>

<sup>1</sup>Het aantal niet-algemene aanpassingen is groter dan het totaal van 21 cao's met niet-algemene aanpassingen omdat cao's soms meerdere soorten niet-algemene aanpassingen bevatten.

De niet-algemene aanpassingen hebben betrekking op de volgende categorieën.

1. *Werk-opleidingstrajecten*

Gecombineerde werk-opleiding trajecten kunnen aanleiding zijn voor niet-algemene aanpassingen. Dat is zo bij ondermeer de cao's van de Geestelijke Gezondheidszorg, Kinderopvang, Universitaire Medische Centra en Ziekenhuizen, waar de in de cao geregelde maximale duur van de tijdelijke arbeidsovereenkomst in verband met een werk-opleiding-combinatie overschreden mag worden. In de cao voor de Kinderopvang is de maximale duur van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten als algemene aanpassing op 1 jaar bepaald. Ten aanzien van werk-opleiding trajecten wordt hier een uitzondering voor 4 jaar gemaakt.

2. *Tijdelijke werkzaamheden en tijdelijke vervanging*

Ook vloeien sommige niet-algemene aanpassingen voort uit tijdelijke vervangingen waarvan de duur of het vóórkomen niet te voorspellen is. Dat is aanleiding voor een uitzondering op de algemene regel bij onder andere de cao's van het Hoveniersbedrijf en de Thuiszorg. In verband met tijdelijke arbeidsovereenkomsten bij calamiteiten wordt in de cao voor de Hoveniers bij uitzondering gesteld dat er dan geen arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur kan ontstaan. In verband met normale omstandigheden zijn in deze cao geen aanpassingen met betrekking tot art. 7:668a BW aangetroffen. Bij de overige cao's wordt in deze categorie het meeste de vervanging van een werknemer bij tijdelijke afwezigheid of het optreden van een karwei of project als reden voor de niet-algemene aanpassing op de geldende ketenbepaling genoemd.

3. *Aard van het werk*

Andere niet-algemene aanpassingen vloeien voort uit de aard van het werk of het

bedrijfsproces. Dat is het geval bij 6 cao's. In bijvoorbeeld de cao's van de Bijenkorf bv. en Verblijfsrecreatie en Zweminrichtingen worden voor seizoenshulpen bij drukte (Bijenkorf) en bedrijven met een seizoensgebonden openstelling (Verblijfsrecreatie en Zweminrichtingen) uitzonderingen gemaakt. In beide cao's geldt bij de seizoensgebonden werkzaamheden een andere maximale periode aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten dan normaal (Bijenkorf.1/2 jaar, normaal 3 jaar; Verblijfsrecreatie en Zweminrichtingen 1 jaar, normaal 6 jaar).

#### 4. *Bepaalde soorten werknemers*

In 7 cao's zijn bepaalde werknemers uitgezonderd van de voor de cao normale werking van de ketenbepaling.

In de cao van het Carrosseriebedrijf wordt het in de cao gestelde aangaande de ketenbepaling niet van toepassing verklaard op werknemers in het buitenland. In de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg is de ketenbepaling niet van toepassing op werknemers ouder dan 65 jaar.

De indeling van cao's in categorieën niet-algemene aanpassingen is niet uitsluitend: sommige cao's hebben niet-algemene aanpassingen van meerdere soorten. Zo hebben Universitaire Medische Centra niet-algemene aanpassingen in de categorie van bepaalde soorten werknemers (bv. werknemers op proef met een maximale tijd aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten van 2 jaar) en ook in de categorie van werk-opleidingstrajecten (werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 5 jaar in verband met een artsopleiding, eventueel te verlengen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst van maximaal 6 maanden). In de cao voor de Hoveniers worden niet-algemene aanpassingen aangetroffen in de categorie van tijdelijke werkzaamheden (incidentele werkzaamheden en werkzaamheden bij calamiteiten) en tevens worden niet-algemene aanpassingen aangetroffen die betrekking hebben op de categorie van werk-opleidingstrajecten.

### **3.1.6 Verlengen van één lange tijdelijke arbeidsovereenkomst**

Er zijn in totaal 7 cao's met aanpassingen op het punt van het verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 3 jaar of langer.

In art. 7:668a lid 3 BW is bepaald dat één tijdelijke arbeidsovereenkomst van langer dan 3 jaar, die aansluitend opgevolgd (verlengd) wordt door een tijdelijke arbeidsovereenkomst van hooguit 3 maanden, niet van rechtswege overgaat in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Bij cao kan van de maximale duur van de verlenging worden afgeweken.

In de cao voor ABN-AMRO is de bepaling aangetroffen dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst maximaal 3 jaar duurt zonder verlenging.

Verder zijn er in 3 cao's aanpassingen aangetroffen met een kortere verlenging (1 maand bij de Glastuinbouw, Open Teelten en Dierhouderij) en 3 cao's met een langere verlenging (Philips A en B, Verblijfsrecreatie en Zweminrichtingen). In de cao voor de Verblijfsrecreatie en Zweminrichtingen is aangetroffen dat een eerste tijdelijke arbeidsovereenkomst van maximaal 6 jaar verlengd kan worden waarbij de duur van de tijdelijke verlenging niet is aangegeven. Een lange tijdelijke arbeidsovereenkomst (duur is onbepaald) kan in de Philips A en B cao's met nog eens 3 jaar verlengd worden (zonder dat een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur ontstaat).

### 3.1.7 Opvolgend werkgeverschap

Art. 7:668a lid 2 BW is in de wet opgenomen ter vermijding van "draaideurovereenkomsten", waarbij, in verband met het verhinderen van het ontstaan van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, een werknemer hetzelfde werk uitvoert op basis van tijdelijke arbeidsovereenkomsten afwisselend via de werkgever en een uitzendbureau. Dat wordt met het 2<sup>e</sup> lid verhinderd. In het 5<sup>e</sup> lid is echter bepaald dat van deze bepaling ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken.

In 12 cao's is deze bepaling aangepast. In deze cao's is bij de telling van het aantal en de duur van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in verband met de ketenbepaling, de meetelling van voorafgaande tijdelijke arbeidsovereenkomsten via uitzendbureaus beperkt: meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten via uitzendbureaus bij hetzelfde bedrijf en voorafgaand aan de tijdelijke arbeidsovereenkomsten rechtstreeks bij het bedrijf, worden in deze cao's als één tijdelijke arbeidsovereenkomst geteld. Dat is zo bepaald in ondermeer de cao's van Levensmiddelen (Grootwinkelbedrijven), Océ Nederland B.V., cao's Metaal- en Technische Bedrijfstakingen, Heineken Nederland Beheer B.V. en van de Mode-, Interieur-,Tapijt-, en Textielindustrie. In de cao van ABN-AMRO is bepaald dat uitzendovereenkomsten die liggen in het halve jaar voorafgaand aan de tijdelijke arbeidsovereenkomst bij ABN-AMRO niet meetellen voor de bepaling van het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

### 3.2 Proeftijd

Bij het vaststellen van een proeftijd wordt in art. 7:652 BW<sup>11</sup> onderscheid gemaakt tussen vaste en tijdelijke contracten. Bij cao kunnen proeftijden worden aangepast mits de maximale proeftijd van 2 maanden niet overschreden wordt: een bepaling met een proeftijd van langer dan 2 maanden is nietig.

Aangaande de proeftijd is het volgende in de onderzochte cao's aangetroffen.

---

<sup>11</sup> Artikel 7:652 BW luidt als volgt:

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
  - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
  - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
5. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
6. Van de leden 4, onder a, en 5, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

Tabel 6: de aanpassingen van de proeftijdbepaling  
(art. 7:652 BW).

wet	aanpassing	aantal
wet	-	57
aanpassing:	alle contracten 1 mnd.	1
	alle contracten 2 mnd.	50
	overig	2
<b>totaal</b>		<b>110</b>

In 53 cao's is de proeftijdbepaling aangepast. In 50 cao's wordt een vaste proeftijd van 2 maanden aangehouden voor alle soorten contracten; in deze cao's is dus de proeftijd voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten van korter dan 2 jaar verhoogd van 1 naar 2 maanden.

In 3 cao's zijn afwijkende regelingen aangetroffen. In de cao de Open Teelten geldt dat een proeftijd tussen 2 weken en 2 maanden vastgesteld kan worden. In de cao van de ING-bank geldt voor alle arbeidsovereenkomsten een proeftijd van 1,5 maand. Bij Delta Lloyd n.v. geldt voor alle arbeidsovereenkomsten een proeftijd van 1 maand.

### 3.3 Opzegtermijn

In art. 7:672 BW<sup>12</sup> worden de opzegtermijnen voor de werkgever en de werknemer bepaald. In de onderstaande tabel is te zien in welke mate de cao's zijn aangepast en op welke wijze dat is gebeurd.

<sup>12</sup> Artikel 7:672 BW luidt als volgt:

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
  - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
  - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
  - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst

Tabel 7: de aanpassing in cao van de opzegtermijn voor werkgevers en werknemers (N=110).

cao-partij	wet/aanpassing	aard van de aanpassing	aantal cao's
werknemer	wet aanpassing.:	-	75
		afh. v. diensttijd	12
		afh. v. functieniveau	6
		1-3 maanden (variabel)	3
		vast	11
		overige criteria en combinaties	3
werkgever	wet aanpassing	-	65
		afhankelijk van leeftijd/diensttijd	10
		afhankelijk van leeftijd	1
		afhankelijk van diensttijd (andere treden dan art. 7:672 BW)	9
		afhankelijk van functieniveau	2
		vast	13
		overige criteria en combinaties	10

### 3.3.1 Opzegtermijn werknemer

Voor wat betreft de opzegtermijn voor de werknemer wordt in 75 cao's de wettelijke termijn van 1 maand aangehouden: in 35 cao's zijn aanpassingen aangetroffen.

In 12 cao's is bepaald dat de opzegtermijn afhangt van de diensttijd van de werknemer. Bij de Universitaire Medische Centra bijvoorbeeld is de opzegtermijn voor de werknemer 1 maand voor een diensttijd van korter dan 6 maanden en 3 maanden voor een diensttijd van langer dan 1 jaar.

Er zijn in 6 cao's regelingen aangetroffen met een opzegtermijn afhankelijk van functie(niveau). Bij de Jeugdhulpverlening is de opzegtermijn minimaal 2 maanden en maximaal 6 maanden afhankelijk van de functie: de termijn is voor werkgever en werknemer gelijk. Bij Holland Casino bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer van salarisgroep 8 en hoger 2 maanden.

Ten slotte is een uniforme of vaste opzegtermijn voor de werknemer, die ongelijk is aan een maand, in 11 cao's aangetroffen: in 9 cao's daarvan geldt een vaste termijn van 2 maanden (o.a. Betonproductenindustrie, Welzijnswerk, Reisorganisaties, Energie- en Nutsbedrijven, distributie), in 2 cao's geldt een vaste termijn van 3 maanden (Atos-Origin en Philips B). In de meeste gevallen waarin een vaste opzegtermijn voor de werknemer en werkgever geldt is deze voor beide partijen gelijk.

De opzegtermijn van 1 maand van de werknemer mag bij cao langer worden (niet langer dan 6 maanden) mits de opzegtermijn voor de werkgever dan het dubbele bedraagt (art. 7:672 lid 6 BW). Bij cao kan van de verdubbeling voor de werkgever worden afgeweken als de opzegtermijn voor de werkgever maar niet korter is dan die voor de werknemer (art. 7:672 lid 8 BW).

In 22 van de cao's kan de verlengde opzegtermijn voor de werkgever minder dan het dubbele van de opzegtermijn voor de werknemer bedragen. In geen cao is geconstateerd dat de opzegtermijn voor de werkgever dan korter is dan die voor de werknemer.

In 11 cao's is bij een verlenging van de opzegtermijn van de werknemer het dubbele voor de werkgever aangehouden.

### 3.3.2 Opzegtermijn voor de werkgever

Met betrekking tot de opzegtermijn voor de werkgever wordt in 65 cao's de standaard aangehouden.

In 45 cao's is de standaardopzegtermijn voor de werkgever aangepast. In 11 cao's speelt leeftijd een rechtstreekse rol. In de cao van de Architectenbureaus wordt de standaard aangehouden met na het 45<sup>e</sup> jaar één maand extra. Deze limiet speelt ook een rol in de vaststelling van de opzegtermijn van o.a. de cao's van Open Teelten, Corus Staal B.V. (vh. Hoogovens). Tevens wordt in 2 cao's nog de rekenregels van vóór de Wet Flexibiliteit en Zekerheid deels gehanteerd. De opzegtermijn is hierbij afhankelijk van leeftijd en diensttijd (bijvoorbeeld Van Gend en Loos B.V. en Bouwnijverheid).

In 9 cao's is de opzegtermijn voor de werkgever wel afhankelijk van de diensttijd maar worden andere treden gehanteerd (Welzijnswerk en Jeugdzorg: grenzen opzegtermijn tussen 2 en 4 maanden, SNT en TNT Post n.v.: grenzen opzegtermijn tussen 1 en 6 maanden, Philips B: grenzen opzegtermijn tussen 3 en 4 maanden).

Afhankelijk van het functieniveau is de opzegtermijn voor de werkgever onder andere in de cao's van DSM Limburg (1 maand voor werknemers uit schaal C31-C35 en 3 maanden voor overige werknemers), en van de Kinderopvang.

In 13 cao's zijn vaste opzegtermijnen voor de werkgever aangetroffen: in 5 cao's geldt 1 maand (o.a. Callcenters branche en Ikea Nederland bv.) en in 8 cao's geldt 2 maanden (bv. Huisartsenzorg en de cao van Algemene Banken).

In 10 cao's worden geen of andere criteria of combinaties van genoemde criteria gehanteerd (bijvoorbeeld bij Getronics geldt een opzegtermijn van 3 maanden maximaal (niet nader bepaald), bij Holland Casino's is de opzegtermijn afhankelijk van functieniveau en dienstjaren en in het Levensmiddelenbedrijf is de opzegtermijn afhankelijk van een combinatie van leeftijd, diensttijd en functieniveau).

### 3.4 Loondoorbetaling (art.7:628 BW)

Hoewel in art. 7:627 BW is bepaald dat een werknemer, die geen arbeid verricht, ook geen recht op loon heeft, wordt in het daaropvolgende art. 7:628 BW<sup>13</sup> bepaald dat er

---

<sup>13</sup> Artikel 7:628 BW luidt als volgt:

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

omstandigheden zijn waaronder er tóch recht op (het normale) loon bestaat (voorzover er geen sprake is van een andere geldelijke uitkering).

Er is onderzocht of:

- a. er sprake is van een (in het zevende lid bedoelde) verlenging bij cao van de periode van de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst waarin geen sprake is van loondoorbetaling;
- b. de loondoorbetaling betrekking heeft op de hele periode van de omstandigheden die samenhangen met de doorbetaling van loon zonder arbeid of dat die periode beperkt is;
- c. er sprake is van een gedeeltelijke doorbetaling per doorbetalingperiode (bv. percentage van het normale loon);
- d. er in de betreffende cao nader bepaald is wat de omstandigheden zijn waarvoor de betreffende bepaling inzake de doorbetalingsverplichting geldt.

### 3.4.1 Beperking van loondoorbetaling.

Tabel 8: periode waarvoor de beperking van de loondoorbetaling ex. art 7:628 lid 7 BW geldt (N=110).

Wetsconform		aantal cao's
eerste 6 maanden geen loondoorbetaling (wetsconform) <sup>14</sup>		96
loondoorbetaling niet beperkt	vanaf start arbeidsovereenkomst	4
loondoorbetaling beperkt:	meer dan de eerste 6 maanden geen recht op loondoorbetaling	2
	loondoorbetaling beperkt tot eerste deel van periode zonder arbeid gedurende hele contractperiode	7
	beperking loonhoogte <sup>1</sup>	1
	geen loondoorbetaling in gehele contractperiode	1

<sup>1</sup> In 1 cao komen 2 beperkende factoren voor waardoor het totaal 111 in plaats van 110 is.

In 96 cao's zijn geen aanpassingen op dit punt aangetroffen. In de overige 14 cao's is de periode zoals bedoeld in het 7<sup>e</sup> lid van art. 628 ten nadele van de werknemer gewijzigd.

In 2 cao's (ABU, NBBU) is de periode van uitgesloten loondoorbetaling verlengd naar resp. 1½ en 2 jaar. In de cao van het Horeca- en aanverwant bedrijf is de loondoorbetaling geheel uitgesloten.

In 4 cao's vindt loondoorbetaling plaats vanaf de start van de arbeidsovereenkomst (onder andere Bouwnijverheid, Open Teelten).

In 7 cao's is de loondoorbetaling gedurende de hele contractperiode beperkt: de loondoorbetaling is alleen van kracht gedurende de eerste periode elke keer dat de omstandigheden, waarop art 7:628 BW betrekking heeft, zich voordoen. Deze regel is gedurende de hele contractperiode van kracht. De duur van de maximale loondoorbetaling over de gehele periode waarin zich bedoelde omstandigheden telkens voordoen, loopt uiteen van 1 week in de cao van de Aardappelen, Groente en Fruit Groothandel en 2 weken in de cao van Selectvracht bv. en 6 weken in de cao van het Hoveniersbedrijf.

In de cao voor de Landbouwwerktuigenexploiterende Ondernemingen is tevens de loonhoogte beperkt tot 80%.

<sup>14</sup> Indien schriftelijk overeengekomen.

### 3.4.2 Omstandigheden waaronder loondoorbetaling van kracht

In de vorige paragraaf zijn de afwijkingen van de bepaling aangaande de loondoorbetaling aan de orde geweest. Alhoewel in deze wettelijke bepaling niet ingegaan wordt op redenen waaronder hiervan wordt afgeweken worden deze wel meestal in de cao's genoemd.

In de 2 cao's met een langere periode van uitsluiting van loondoorbetaling wordt deze uitsluiting van loondoorbetaling in verband gebracht met het wegvallen van uitzendarbeid (ABU en NBBU, uitzendfase met uitzendbeding).

In de 7 cao's met een beperking van de loondoorbetaling gedurende elke beginperiode van de bedoelde omstandigheden wordt dat met zowel onwerkbaar weer als met economische omstandigheden in verband gebracht (o.a. Beroepsgoederenvervoer over de weg, het Carrosseriebedrijf).

In de cao van de Horeca en het Aanverwante Bedrijf wordt geen specifieke omstandigheid genoemd in verband met de uitsluiting van de loondoorbetaling.

### 3.5 De uitzendovereenkomst

Hieronder worden de aanpassingen op grond van artikel. 7:691 BW<sup>15</sup> in de 2 uitzend-cao's beschreven.

In de uitzendsector zijn twee overkoepelende werkgeversorganisaties werkzaam met ieder een eigen cao (totaal 426.000 werknemers). Dat zijn de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (ABU) met 403.000 aan de cao gebonden uitzendkrachten en de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) met 23.000 aan de cao gebonden uitzendkrachten.

Met het van kracht worden van het uitzendartikel (art. 7:690 BW) in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid is de uitzendonderneming werkgever geworden waarmee het als werknemer-uitzendkracht mogelijk is drie soorten elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten te hebben (art. 7:691 BW en art. 7:668a BW).

---

<sup>15</sup> Artikel 7: 691 BW luidt als volgt:

1. Op de uitzendovereenkomst is artikel 668a eerst van toepassing zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht.
2. In de uitzendovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde als bedoeld in artikel 690 op verzoek van die derde ten einde komt. Indien een beding als bedoeld in de vorige volzin in de uitzendovereenkomst is opgenomen, kan de werknemer die overeenkomst onverwijld opzeggen.
3. Een beding als bedoeld in lid 2 verliest zijn kracht indien de werknemer in meer dan 26 weken arbeid voor de werkgever heeft verricht. Na het verstrijken van deze termijn vervalt de bevoegdheid van de werknemer tot opzegging als bedoeld in lid 2.
4. Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin arbeid wordt verricht die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan een jaar mede in aanmerking genomen.
5. Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn mede in aanmerking genomen.
6. Dit artikel is niet van toepassing op de uitzendovereenkomst waarbij de werkgever en de derde in een groep zijn verbonden als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander als bedoeld in artikel 24a van Boek 2.
7. Van de termijnen bedoeld in de leden 1, 3 en 4 en van lid 5 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Dat is in de eerste plaats de arbeidsovereenkomst met uitzendbeding, in de tweede plaats de tijdelijke arbeidsovereenkomst en in de derde plaats de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. De verschillen in arbeidsvoorwaarden die verband houden met de verschillende contractvormen zijn onder andere de ontslagbescherming en de verplichting tot loondoorbetaling bij geen werk.

### **3.5.1 De contractvorm van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding (uitzendfase)**

Gedurende het eerste half jaar van de arbeidsovereenkomst tussen een uitzendkracht en een uitzendonderneming (verder uitzendovereenkomst te noemen) eindigt volgens art. 7:691 BW de uitzendovereenkomst van rechtswege als de inlenende werkgever, bij wie de uitzendkracht de arbeid verricht, te kennen geeft geen gebruik meer te willen maken van zijn arbeid. Dat heet in deze cao de arbeidsovereenkomst met het uitzendbeding (geen ontslagbescherming, geen loondoorbetalingverplichting). Deze contractvorm geldt in de zogenaamde eerste uitzendfase. Deze fase is eigen aan de uitzendbranche en ondersteunt de allocatieve functie van deze branche.

Mits de uitzendovereenkomsten niet verder uit elkaar liggen dan 1 jaar wordt deze fase na een periode van een half jaar afgesloten en begint de periode van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur (tijdelijke arbeidsovereenkomst). Hierop is de ketenbepaling van art. 7: 668a BW van toepassing en dan begint de opbouw naar een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met het uitzendbureau.

### **3.5.2 De tijdelijke arbeidsovereenkomst tussen uitzendkracht en uitzendonderneming**

Belangrijke kenmerken van de fase van een tijdelijke arbeidsovereenkomst tussen uitzendkracht en uitzendbureau is dat de arbeidsovereenkomst gedurende de contractperiode ontslagbescherming biedt en dat het loondoorbetalingbeginsel van kracht is. Het contract eindigt van rechtswege na de contractperiode. Zoals reeds is toegelicht geldt er krachtens art. 7:668a BW een systeem van maximaal 3 jaar aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten of een aantal van maximaal 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten, bij overschrijding waarvan de tijdelijke arbeidsovereenkomst van rechtswege overgaat in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. De tijdelijke arbeidsovereenkomsten mogen niet verder uit elkaar liggen dan 3 maanden omdat anders de telling onderbroken wordt (voorwaarde van ketenvorming).

### **3.5.3 De uitzendfase in de uitzend-cao's.**

In art. 7:690 BW wordt de uitzendovereenkomst aangemerkt als arbeidsovereenkomst. Daarbij geldt dat bij cao van twee aspecten kan worden afgeweken. Deze aanpassingmogelijkheden zijn de volgende.

In de eerste plaats kan de termijn van art. 7:691 BW van ½ jaar van uitzendovereenkomsten met het uitzendbeding aangepast worden. In de tweede plaats kan worden afgeweken van de toegestane tussenpozen van 1 jaar tussen de uitzendovereenkomsten met uitzendbeding waarbij de gewerkte uitzendperiodes nog bij elkaar horen voor het vaststellen van de totale periode van een half jaar uitzendovereenkomsten met uitzendbeding.

De duur van deze fase van een half jaar uitzendovereenkomsten met uitzendbeding evenals de maximale toegestane tussenpoos van 1 jaar tussen de uitzendovereenkomsten (in verband met de ketenvorming), zijn in beide uitzend-cao's aangepast<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> In de NBBU-cao is opgenomen dat bij het aangaan van de uitzendovereenkomst zowel voor het wettelijke ketensysteem (conform art. 7:691 BW en art. 7:668a BW) gekozen kan worden als voor het eigen fasensysteem.

In de ABU-cao is de duur van deze uitzendfase met uitzendbeding verlengd naar 1½ jaar en in de NBBU-cao naar 2 jaar.

De toegestane maximale tussenpoos tussen de uitzendovereenkomsten met uitzendbeding, bij overschrijding waarvan de telling van deze fase opnieuw aanvangt, is in beide cao's gehalveerd ten opzichte van de standaardtermijn en teruggebracht naar een half jaar.

Als de periodes tussen de uitzendovereenkomsten in de uitzendfase niet meer dan een half jaar bedragen dan wordt bij een bij de ABU aangesloten uitzendonderneming de fase van tijdelijke arbeidsovereenkomsten bereikt na 1½ jaar en na 2 jaar bij een bij de NBBU aangesloten uitzendonderneming. De telling van de gewerkte periode geschiedt op weekbasis, waarbij iedere week waarin arbeid via het uitzendbureau is verricht telt voor de berekening, onafhankelijk van het aantal gewerkte uren.

### 3.5.4 De fase van tijdelijke arbeidsovereenkomsten

De fase van de uitzendovereenkomsten als tijdelijke arbeidsovereenkomsten, waarbij iedere tijdelijke arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt aan het einde van de afgesproken periode, omvat krachtens de ABU-cao maximaal 2 (in plaats van 3) jaar of een aantal van 8 (in plaats van 3) uitzendovereenkomsten. Krachtens de NBBU-cao duurt de periode van tijdelijke arbeidsovereenkomsten maximaal 1 jaar of een aantal van maximaal 4 uitzendovereenkomsten. Nadat de maximale periode van 2 of 1 jaar wordt bereikt of een 9<sup>e</sup> of 5<sup>e</sup> tijdelijke uitzendovereenkomst wordt afgesloten, ontstaat een uitzendovereenkomst van onbepaalde duur tussen uitzendkracht en uitzendbureau. In overeenstemming met art. 7: 668a BW bedraagt in beide cao's de toegestane maximale tussenpoos tussen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten 3 maanden.

De volgende tabel bevat het overzicht van de regelingen op de aspecten van duur, aantal en tussenpoos aangaande de tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Tabel 9: kenmerken van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de uitzendsector

contractfase	voorwaarde	wet (art. 7:691 BW en art. 7:668a BW)	cao	
			ABU	NBBU
uitzendovereenkomsten (met uitzendbeding)	duur	½ jr	1 ½ jr.	2 jr.
	tussenpoos	1 jr.	½ jr.	½ jr.
tijdelijke arbeidsovereenkomsten	duur	3 jr.	2 jr.	1 jr.
	aantal	3	8	4
	tussenpoos	3 mnd.	3 mnd.	3 mnd.

### 3.5.5 Opvolgend werkgeverschap

Het opvolgend werkgeverschap is in beide cao's van kracht. Dat wil zeggen dat indien hetzelfde werk via de uitzendonderneming voortgezet wordt, de diensttijd via de voorgaande werkgever meetelt bij de telling voor een vaste arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau.

---

In dit onderzoek wordt het fasensysteem als uitgangspunt genomen en nagegaan is op welke punten van de CAO er sprake is van aanpassingen op beide wetsartikelen.

### **3.5.6 Loondoorbetaling**

Loondoorbetaling zonder arbeid is gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst uitgesloten als de oorzaak van het feit dat er geen arbeid wordt verricht in redelijkheid voor last van de werkgever komt. De zes maanden kunnen bij cao worden aangepast.

In de cao van de ABU is deze verplichting uitgesloten gedurende de eerste 1 ½ jaar van de arbeidsrelatie, als er gewerkt wordt via een uitzendovereenkomst met het uitzendbeding. Deze periode duurt bij de NBBU 2 jaar.

### **3.5.7 Opzegtermijn**

Bij de ABU- cao is de opzegtermijn voor de werkgever 1 maand indien na 1½ jaar niet meer met het uitzendbeding wordt gewerkt (gedurende de fase van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding is er geen opzegtermijn). Voor de uitzendkracht is de opzegtermijn tussen 1 week (tijdelijke arbeidsovereenkomst korter dan 3 maanden) en 1 maand (tijdelijke arbeidsovereenkomst langer dan 6 maanden).

Bij de NBBU-cao is er sprake van de opzegtermijn na de 2 jaar uitzendcontracten met uitzendbeding in overeenstemming met art. 7:672 BW.

### **3.5.8 Proeftijd**

Bij de twee uitzend- cao's geldt een proeftijd van 2 maanden bij uitzendovereenkomsten van langer dan 3 maanden. Er kan geen proeftijd meer bedongen worden bij opvolgende nieuwe uitzendovereenkomsten als de tussenpozen tussen de uitzendovereenkomsten korter is dan ½ jaar (ABU) of 1 jaar (NBBU).

In de ABU-cao geldt additioneel een bijzonder proeftijdbeding van 7 kalenderdagen bij iedere uitzendovereenkomst waarbij de inlenende werkgever en de uitzendkracht elkaar nog niet kennen. Dit proeftijdbeding is " ... geboden met het oog op de specifieke aard van de uitzendrelatie ...".

## 4. Enkele Analyses

In deze laatste paragraaf worden 2004 en 2006 met elkaar vergeleken en worden economische sectoren en soorten cao's (bedrijfstak- of ondernemings-cao) onderling vergeleken.

### 4.1 De ontwikkeling van de aanpassingen bij cao 2004-2006

#### De ontwikkeling van de aanpassingen bij cao 2004-2006

Om te kijken hoe de ontwikkelingen met de aanpassingen in de cao's zijn, zijn de resultaten van 2004 en 2006 met elkaar vergeleken op een aantal bepalingen.

Tabel D: de mate waarin de bepalingen van  $\frac{3}{4}$  dwingend recht van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid bij cao zijn aangepast in 2004 en 2006<sup>17</sup>.

flexbepaling	2004	2006
3 tijdelijke arbeidovereenkomsten	21%	23%
3 jaar aan tijdelijke arbeidovereenkomsten	21%	27%
3 maanden tussenpose	25%	12%
proeftijd	60%	47%
opzegtermijn werkgever	31%	39%
opzegtermijn werknemer	24%	34%
uitzendovereenkomsten	100%	100%

Met betrekking tot de 3 tijdelijke contracten (art. 7:668a BW) is het percentage cao's met een aangepast maximaal aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten met 2%-punt gestegen. In 2006 was het aandeel cao's met een kleiner aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten groter (48% in 2004 en 58% in 2006).

Het aandeel cao's met een aangepaste bepaling op de 3 jaarstermijn aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten is gestegen van 21% in 2004 naar 27% in 2006. In 2004 heeft het aandeel met een kortere periode aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten, van de gevallen met een aangepaste bepaling op dit punt, 78% bedragen en in 2006 was dat 67%.

Het aandeel met een aangepaste bepaling op het punt van de maximale tussenpose is met 13% punt afgenomen van 25% naar 12%. In beide jaren betreffen de aanpassingen hoofdzakelijk een kortere periode dan 3 maanden (meer dan 90%).

Het aandeel aangepaste cao's is op het punt van de proeftijd (art. 7:652 BW) met 13%-punt gedaald.

Het aandeel aangepaste cao's op het punt van de opzegtermijn voor de werkgever is gestegen van 31% naar 39%. De rol van het leeftijdscriterium is in 2006 verder afgenomen en in de aanpassingen is er een tendens naar een verkorting van de maximale opzegtermijn. Het aandeel aangepaste cao's op het punt van de opzegtermijn van de werknemer is eveneens toegenomen van 24% naar 34%. In beide jaren is gemiddeld op dit punt sprake van een verlenging van de opzegtermijn.

<sup>17</sup> De percentages aangepaste bepalingen in 2006 kunnen afwijken van de percentages die op grond van Tabel A (en andere tabellen in het rapport over 2004 en 2006) zijn te berekenen omdat voor de berekeningen in deze tabel alleen de cao's zijn meegenomen die zowel in 2004 als in 2006 onderdeel van de steekproef waren.

De aanpassingen van de cao's van ABU en NBBU zijn in 2006 gewijzigd ten opzichte van 2004. De hele termijn van uitzendovereenkomsten waarna een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tussen uitzendkracht en uitzendbureau zou kunnen ontstaan was in 2004 3 jaar bij beide cao's.

In de NBBU-cao is deze termijn niet veranderd. In de ABU-cao is deze termijn een half jaar langer geworden naar 3½ jaar.

Het karakter van deze termijnen is gewijzigd. De duur van de uitzendperiode met uitzendbeding is in 2006 bij de NBBU 2 jaar geworden (was in 2004 1 jaar) en de fase van tijdelijke arbeidsovereenkomsten is 1 jaar geworden (was 2 jaar). In de ABU-cao is de termijn van 3½ jaar opgebouwd uit een fase van 1½ jaar uitzendperiode met uitzendbeding (was 1 jaar) en een fase van 2 jaar met tijdelijke arbeidsovereenkomsten (was eveneens 2 jaar).

In beide cao's is dus de uitzendfase, dat wil zeggen de fase met uitzendbeding (geen ontslagbescherming en loondoorbetaling), verlengd met resp. 1 en ½ jaar.

#### 4.2 Aangepaste cao's naar economische sector en naar soort cao

In de volgende tabel is te zien in hoeverre de cao's verdeeld naar economische sector afwijken van de ¾ bepalingen van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid.

Tabel 11: cao's naar economische sector en aanpassingsgraad op de ¾ bepalingen van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid in 2006 (N = 110)

Economische sector	aantal cao's	tijdelijke arbeidsovereenkomsten	proeftijd	opzegtermijn werkgever	loondoorbetaling	totaal
Landbouw	5	80 %	40 %	60 %	60 %	80 %
Industrie	21	48 %	43 %	38 %	10 %	71 %
Bouwnijverheid	4	25 %	25 %	25 %	50 %	50 %
Handel en Horeca	29	48 %	59 %	20 %	10 %	83 %
Vervoer	16	31 %	44 %	44 %	13 %	69 %
Zakelijke Dienstverlening	20	30 %	55 %	60 %	10 %	85 %
Overige Dienstverlening.	15	53 %	40 %	53 %	0 %	81 %
<b>totaal</b>	<b>110</b>	<b>43%</b>	<b>48%</b>	<b>41%</b>	<b>13%</b>	<b>77%</b>

In totaal blijkt in meer dan ¾ van de cao's (77%) van de wettelijke mogelijkheid gebruik gemaakt te zijn om één of meer van de flexbepalingen aan te passen. In de Zakelijke en Overige Dienstverlening en de Handel en Horeca blijken de meeste aanpassingen in cao's te zijn. De Bouwnijverheid en Vervoer hebben de minste aangepaste cao's.

De meeste aanpassingen hebben op de proeftijdbepaling betrekking (uniform 2 maanden). De bepaling over loondoorbetaling is het minst aangepast.

#### Ondernemings- en bedrijfstak-cao's

In onderstaande tabel zijn de aangepaste cao's uitgesplitst naar bepaling en soort cao (bedrijfstak of onderneming) weergegeven. Omdat de onderneming een specifiekere organisatie is, met meer mogelijkheden de cao's heel gericht aan te passen omdat men alleen met 1 onderneming van doen heeft, dan een bedrijfstak met een algemener karakter, zou verwacht kunnen worden dat het aandeel aangepaste cao's onder ondernemings-cao's groter is dan onder bedrijfstak-cao's.

De resultaten staan in de volgende tabel.

Tabel 12: bedrijfstak- en ondernemings-cao's naar aanpassingsgraad op de  $\frac{3}{4}$ -bepalingen van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid in 2006.

soort cao	cao's	tijd. arb. ov.	proef-tijd	opzeg-termijn wg	loondoorbetaling	alle flexbep.
Bedrijfstak	72	44 %	40 %	38 %	18 %	72 %
Onderneming	38	39 %	63 %	47 %	3 %	87 %
<b>totaal</b>	<b>110</b>	<b>43%</b>	<b>48%</b>	<b>41%</b>	<b>13%</b>	<b>77%</b>

Van de 110 onderzochte cao's zijn er 72 bedrijfstak-cao en 38 onderneming-cao. In het algemeen blijken onderneming-cao's vaker aangepaste flexbepalingen te hebben dan bedrijfstak-cao's: het aandeel aangepaste bepalingen is 15% hoger.

## Bijlage 1 Lijst van onderzochte cao's

Naam cao	Ingangsdatum	Expiratiedatum
Aardappelen, groente en fruit groothandel	1-7-2004	1-1-2006
ABN-AMRO	1-1-2006	1-1-2008
Achmea B.V.	1-6-2004	1-6-2006
Afbouw (vh. Stukadoors- afbouw- en terrazzobedrijf)	1-1-2005	1-1-2008
Akzo Nobel Nederland B.V. (HP)	1-6-2004	1-4-2007
Akzo Nobel Pharma B.V.	1-6-2004	1-4-2007
Albert Heijn (distributie-organisatie)	22-3-2004	26-3-2006
Algemene banken	1-1-2006	1-1-2008
ANWB	1-4-2004	1-4-2007
Apotheken	1-4-2005	1-4-2006
Arbo Unie Nederland	1-1-2005	1-5-2006
Architectenbureaus	1-4-2005	1-1-2006
Atos Origin	1-1-2006	1-1-2007
Bakkersbedrijf	1-2-2004	16-6-2004
Beroepsgoedervervoer over de weg (NOB)	1-4-2004	1-4-2005
Betonproduktenindustrie	1-3-2003	1-3-2005
Beveiligingsorganisaties (particuliere)	1-4-2005	1-4-2007
Bijenkorf B.V.	1-8-2002	1-2-2004
Bloemen en Planten detailhandel	1-4-2004	1-1-2005
Bloemen en planten groothandel	1-7-2002	1-7-2004
Bouwnijverheid	1-4-2004	1-4-2007
Callcenters branche	1-6-2005	1-11-2006
Carrosseriebedrijf (metaal-en techn.bedr.)	1-5-2005	1-2-2008
Contract-cateringbedrijf	1-1-2005	1-4-2006
Corus Staal B.V. (vh. Hoogovens)	1-2-2005	1-10-2006
Delta Lloyd n.v.	1-6-2005	1-6-2007
Dierhouderij	1-7-2003	1-4-2005
Doe het zelf branche	1-4-2004	1-1-2007
Drogisterijbranche	1-4-2004	1-4-2007
DSM Limburg B.V.	1-1-2005	1-4-2006
Electrotechnische detailhandel	1-7-2004	1-1-2005
Energie- en nutsbedrijven, sector distributie	1-4-2005	1-6-2007
Fortis-bank	1-1-2006	1-1-2008
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	1-1-2005	1-9-2006
Gehandicaptenzorg	1-1-2004	1-1-2005
Gemengde- en speelgoedbranche	1-7-2004	1-1-2006
Getronics	1-1-2005	1-1-2006
Glastuinbouw	1-7-2005	1-7-2007
Goedervervoer Nederland (KNV)	1-4-2004	1-4-2005
Grafi-media	1-2-2005	1-2-2007
Heineken Nederland Beheer B.V.	1-1-2005	1-4-2006
Hema	1-2-2003	1-2-2004
Holland Casino's	1-1-2006	1-4-2008
Horeca- en aanverwant bedrijf	1-7-2005	1-4-2008
Hoveniersbedrijf	1-1-2006	1-3-2007
Huisartsenzorg (v/h doktersassistenten)	1-5-2005	1-1-2006
Ikea Nederland b.v.	1-4-2005	1-10-2007
Informatie-, Communicatie- en Kantoortechn.branche	1-10-2004	1-1-2006
ING-bank	1-5-2004	1-1-2007

vervolg tabel

Naam cao	Ingangsdatum	Expiratiedatum
Jeugdzorg	1-1-2006	1-5-2007
Kappersbedrijf	1-7-2002	1-7-2004
Kinderopvang	1-1-2006	1-5-2007
KLM-cabinepersoneel	1-1-2005	1-4-2007
KLM-grondpersoneel	1-1-2005	1-4-2007
KPN N.V.	1-1-2006	1-1-2008
Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	1-1-2005	1-4-2007
Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-4-2004	1-4-2007
Levensmiddelen en/of zoetwaren etc.,(groothandel)	1-7-2004	1-7-2007
Levensmiddelenbedrijf	1-4-2004	1-4-2007
Metaalbewerking (metaal-en techn.bedr.)	1-5-2005	1-2-2008
Metalektro	1-7-2004	1-11-2007
Metalektro (HP)	1-7-2004	1-11-2007
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-4-2005	1-4-2007
Mode- en Sportdetailhandel (v/h Textieldetailhandel)	1-4-2003	1-1-2005
Mode-, Interieur-,Tapijt-, en textielindustrie	1-5-2005	1-5-2008
Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven (metaal-en techn.bedr.)	1-5-2005	1-2-2008
Nederlandse Spoorwegen	1-1-2005	1-4-2007
Oce Nederland B.V.	1-7-2004	1-1-2005
Open Teelten	1-7-2004	1-1-2005
Openbaar vervoer	1-1-2005	1-1-2006
Philips (cao A)	1-1-2005	1-1-2008
Philips (cao B)	1-1-2005	1-1-2008
Pinkroccade	1-1-2005	1-1-2006
Postkantoren	1-4-2005	1-4-2007
Praxis group	1-1-2005	1-1-2006
Rabo-bank	1-5-2005	1-5-2007
Recreatie	1-7-2005	1-7-2006
Reisorganisaties	1-4-2004	1-7-2006
Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-3-2005	1-3-2006
Schoenendetailhandel	1-7-2002	1-7-2003
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2005	1-1-2008
Selectvracht B.V.	1-4-2004	1-4-2005
Slagersbedrijf	1-4-2004	1-4-2007
SNS Reaal Groep	1-1-2006	1-1-2007
SNT Nederland	1-10-2005	1-1-2007
Sociale werkvoorziening	1-7-2004	1-1-2006
Tandartsassistenten	1-1-2004	1-1-2005
Taxivervoer	1-1-2005	1-7-2007
Technische groothandel	1-1-2006	1-1-2008
Technische installatiebedrijven (metaal-en techn.bedr.)	1-5-2005	1-2-2008
Textiel grootwinkelbedrijven	1-4-2002	1-4-2004
Thuiszorg	1-1-2005	1-10-2006
Timmerfabrieken	1-1-2005	1-1-2007
TNT N.V.	1-5-2005	1-10-2007
TPG Post Zaterdagbestellers	1-5-2005	1-10-2007
TPG Postbezorgers	1-5-2005	1-10-2007
Uitzendbureaus; vaste medewerkers	1-1-2005	1-1-2006
Uitzendkrachten (ABU)	1-4-2004	1-4-2009
Uitzendkrachten (NBBU)	29-3-2004	1-1-2009

vervolg tabel

<b>Naam cao</b>	<b>Ingangsdatum</b>	<b>Expiratiedatum</b>
Van Gend en Loos B.V.	1-4-2004	1-4-2005
Unilever	1-3-2005	1-3-2006
Universitair Medische Centra (UMC) (v/h: Ac.. Zkh.)	1-6-2005	1-6-2007
Verpleeg- en verzorgingstehuizen	1-1-2005	1-1-2007
Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1-6-2004	1-6-2007
Vleessector ( vh. Vleesgroothandel en exportslachterijen)	1-10-2004	1-4-2007
Vroom en Dreesmann B.V.	1-2-2003	1-2-2006
Welzijnswerk	1-1-2006	1-6-2007
Wonen	1-4-2003	1-1-2006
Woondiensten (vh.Woningcorporaties)	1-1-2005	1-1-2007
Ziekenhuizen	1-4-2005	1-1-2006
Zorgverzekeraars	1-1-2006	1-6-2007

## **Bijlage 2: Enkele voorbeelden van cao -aanpassingen van de ketenbepaling (art 7:668a BW)**

Inzake de aspecten van de ketenbepaling (art 7:668a BW) worden hieronder enkele voorbeelden gegeven van de scoring in het onderzoek van de cao-bepalingen op het punt van het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten (standaard max. 3), de totale duur van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten (standaard max. 3 jaar), en mogelijke tussenpozen tussen tijdelijke arbeidsovereenkomsten (standaard max. 3 maanden).

Hier volgen enkele bepalingen uit cao 's met hun scoringen op één van de 3x3x3-aspecten. De laatste twee voorbeelden betreffen cao's waar art. 7:668a BW in beginsel geheel buiten werking gesteld kan worden.

### **A. 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten.**

- Cao Corus

#### 6.3 Het dienstverband

De Onderneming zal in het algemeen een werknemer aanstellen met een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd zullen worden aangegaan:

- a. voor ten hoogste 12 maanden of gedurende de looptijd van een bepaald project;
- b. in individuele gevallen waarin niet-algemene omstandigheden daartoe aanleiding geven.

Eenmaal per kwartaal zal aan het bevoegde overlegorgaan rapportering plaatsvinden over dienstverbanden voor bepaalde tijd.

#### Scoring

Omdat er geen verwijzing is naar een ander aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten dat maximaal aangehouden wordt is in de scoring uitgegaan van 3 mogelijk tijdelijke arbeidsovereenkomsten (en van een mogelijke totale duur van standaard maximaal 3 jaar aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten, met een maximale tussenpoos van 3 maanden).

- Cao Elektrotechnische Detailhandel

#### Art. 4.7. Beëindiging van een voortgezet dienstverband voor bepaalde tijd

Als een dienstverband voor bepaalde tijd wordt voortgezet, en als de dienstverbanden bij elkaar niet langer duren dan 24 maanden, dan eindigt het voortgezette dienstverband na verloop van de afgesproken tijd, zonder dat de werkgever de werknemer hoeft op te zeggen en zonder dat de directeur CWI zijn toestemming hoeft te geven.

#### Scoring.

In verband met de scoring van het maximale toegestane aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten (in verband met het ontstaan van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur) impliceert de tekst hier dat er sprake kan zijn van hoogstens 1 eerste tijdelijke arbeidsovereenkomst met één voortzetting daarvan. In totaal kan er hier in termen van art. 7:668a BW sprake zijn van (een keten van) maximaal twee tijdelijke arbeidsovereenkomsten (met een maximale duur van 24 maanden, zonder tussenpoos).

- Cao Hoveniersbedrijf.

Artikel 9.3. In afwijking van artikel 7:668 Burgerlijk Wetboek hebben werkgever en

werknemer het recht om in onderling overleg een overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk eenmaal per jaar te verlengen met maximaal 1 maand zonder dat aan het einde van de verlengde overeenkomst opzegging vereist is.

#### Scoring in het onderzoek

Omdat een tijdelijke arbeidsovereenkomst éénmaal per jaar verlengd kan worden (met 1 maand i.p.v. met 1 jaar, zoals in art. 668 wordt bepaald) is gescoord dat er sprake is van maximaal 2 tijdelijke arbeidsovereenkomsten zonder dat een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur ontstaat.

#### Cao Arbo Unie

Art. 6.9 Elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd eindigen, in afwijking van artikel 7:668a lid 1 onder b van het BW, van rechtswege indien en voorzover de totale duur van de arbeidsovereenkomsten niet meer beloopt dan 36 maanden.

#### Scoring

De scoring van deze cao-bepaling op het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten luidt dat er geen maximum gesteld is aan het aantal (en dat alleen het duurcriterium resteert en geen tussenpozen).

### **B. De duur van drie jaar voor (de keten van) tijdelijke arbeidsovereenkomsten.**

Cao Carrosseriebedrijf, Metaalbewerkingsbedrijf en het Motorvoertuigenbedrijf.

In het art. 14 van de cao voor het Carrosseriebedrijf, Metaalbewerkingsbedrijf en het Motorvoertuigenbedrijf (drie afzonderlijke cao 's van de sector Metaalnijverheid) wordt de duur (van de keten) van tijdelijke arbeidsovereenkomsten bepaald.

#### art 14

2. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde periode kan worden aangegaan voor een periode van maximaal 36 maanden. De beperking tot 36 maanden geldt niet voor het verrichten van werkzaamheden in het buitenland en geldt verder niet voor het verrichten van een overeengekomen taak.

6. Indien een dienstbetrekking voor bepaalde tijd maximaal drie keer voor bepaalde tijd is voortgezet en deze dienstbetrekkingen te zamen niet langer duren dan 36 maanden, eindigt de één-, twee- of driemaal voortgezette dienstbetrekking van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging als bedoeld in respectievelijk artikel 16 ook is dan geen toestemming van het CWI vereist.

#### Scoring

De maximale totale duur aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten is hier 36 maanden.

#### Cao Betonproductenindustrie

Art. 5.2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking met een werknemer aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;

- c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
- d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

De onder b, c en d genoemde dienstbetrekkingen moeten schriftelijk zijn overeengekomen. Indien deze schriftelijke overeenkomst ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. Indien een werknemer als bedoeld in lid 2 sub c en d langer dan een half jaar in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn. Voor de berekening van de duur van het dienstverband is het bepaalde in Boek 7.10: 673 B.W. van toepassing. Bij omzetting van een dienstbetrekking voor bepaalde tijd in een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd kan geen proeftijd overeengekomen worden en wordt de duur van het dienstverband geacht te zijn aangevangen bij aanvang van het dienstverband voor bepaalde tijd.

Scoring.

Met betrekking tot de duur van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten wordt verschil gemaakt tussen tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijdsduur (2 a) en tijdelijke arbeidsovereenkomsten in relatie tot het verrichten van een bepaald karwei en tot werkzaamheden van tijdelijke aard (2 b,c. ).

De eerstgenoemde tijdelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijdsduur (2 a) wordt in het derde lid buiten beschouwing gelaten en hierbij geldt derhalve dat (een keten van) tijdelijke arbeidsovereenkomsten maximaal 3 jaar kunnen duren (ongewijzigd).

Als de tijdelijke arbeidsovereenkomsten betrekking hebben op "het verrichten van een bepaald karwei" of op "het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard" dan geldt, in overeenstemming met art. 5.3, een totale termijn van een half jaar aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

### **C. De tussenpoos van maximaal 3 maanden tussen tijdelijke arbeidsovereenkomsten.**

Cao DSM Limburg B.V.

Artikel 5.1. Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd, mag ten hoogste twee jaar belopen, waarbij voor de berekening van deze periode aansluitende arbeidsovereenkomsten aangegaan voor bepaalde tijd, worden samengevoegd.

2. In voorkomende gevallen - met name voor projecten - mag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd evenwel voor ten hoogste 5 jaar worden aangegaan. Als regel zal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet meerdere projecten omvatten.

3. Indien een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd, stilzwijgend wordt voortgezet, wordt deze geacht verder te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Scoring.

Omdat er hier sprake is van aansluitende arbeidsovereenkomsten is bij de score uitgegaan dat er geen tussenpozen toegestaan zijn tussen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Cao Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen

Artikel 8.2.a. De dienstbetrekking van losse werknemers, die zijn aangenomen voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, eindigt zonder opzegging van rechtswege door het

verstrijken van die tijd of door voltooiing van dat werk.

#### Scoring

In deze bedrijfstak worden twee perioden onderscheiden waarvoor verschillende regels met betrekking tot tijdelijke arbeidsovereenkomsten gelden.

In de eerste plaats kan in de periode van 1 oktober tot 15 november een tijdelijke arbeidsovereenkomst die dan afloopt aansluitend éénmaal worden verlengd met maximaal 2 maanden. Er geldt geen tussenpoos (met een tussenpoos kan eventueel een verlenging van meer dan 2 maanden aangegaan worden).

In de periode buiten 1 okt.-15 nov. geldt dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst die aangeaan wordt binnen 7 dagen na het aflopen van een voorafgaande tijdelijke arbeidsovereenkomst overgaat in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Hier geldt dus een maximale tussenpoos van 7 dagen tussen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor bij elkaar behorende tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

#### Cao Open teelten

Art. 9 In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 1 BW geldt het volgende:

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk gaat pas van rechtswege over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, indien meer dan drie voor bepaalde tijd en/of bepaald werk aangeane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen.

2. Voor arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste overeenkomst als aangeaan voor onbepaalde tijd.

#### Scoring

De 3-maandtermijn aangaande de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten verkort is tot 31 dagen.

#### Cao Achmea

Artikel 3.1.6. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal in beginsel in voorkomende gevallen een periode van 1 jaar niet overschrijden. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan twee keer, tot maximaal een totale periode van 3 jaar minus 1 dag, worden verlengd, zonder dat daardoor voor haar beëindiging voorafgaande opzegging nodig is. Indien de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, terwijl géén sprake is van een verlenging als bedoeld in dit artikel, dan geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangeaan voor onbepaalde tijd.

#### Scoring

In de scoring is in het geval hier van een verlenging van de tijdelijke arbeidsovereenkomst aangehouden dat er bedoeld is dat er geen tussenpoos dient te zijn tussen (verlengde) tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de aanloop na drie jaar naar een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur: het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten is in dit artikel niet van invloed op het ontstaan van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

#### Cao Universitaire Medische Centra

##### Artikel 2a.4.2

1. De maximumperiode van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde periode bedraagt

drie jaar; bij aanvang kan de arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor een termijn van ten hoogste twee jaar.

2. Bij overschrijding van de driejaarstermijn ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

3. Het aantal aansluitende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde periode en voor een bepaald werk krachtens artikel 2a.4.3 bedraagt maximaal drie; bij overschrijding daarvan ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

#### Scoring

Omdat het krachtens deze cao moet gaan om aansluitende tijdelijke arbeidsovereenkomsten is aangehouden dat er geen tussenpoos tussen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten ligt in het kader van het ontstaan van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

### **D. Twee cao's waarbij art. 7:668a BW buiten werking kan worden gesteld c.q. is gesteld.**

- cao - Energie- en Nutsbedrijven Distributie

#### Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst

##### 2.2 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

###### 2.2.1 Voorwaarden arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst wordt slechts voor bepaalde tijd aangegaan indien:

- a. de te verrichten werkzaamheden kennelijk van tijdelijke aard zijn, echter voor ten hoogste drie jaren;
- b. de arbeidsovereenkomst strekt tot vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer;
- c. bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst door werkgever schriftelijk bijzondere voorwaarden worden gesteld. Zodra is voldaan aan bedoelde voorwaarden, wordt met werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan;
- d. de werkzaamheden in het kader van een project worden verricht.

###### 2.2.2 Voortzetting arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW kan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd uitdrukkelijk wederom voor bepaalde tijd, al dan niet op dezelfde voorwaarden, worden voortgezet, ook indien hierbij de termijn van 36 maanden wordt overschreden.

2. Wanneer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd stilzwijgend is voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens voor ten hoogste één jaar, op dezelfde voorwaarden, wederom te zijn aangegaan.

- cao Atos Origin

### **Artikel 3: Indienstreding en ontslag**

#### 3.3.2 Bepaalde tijd

Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, dan kan deze tussentijds worden beëindigd, mits dit in de individuele arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen. Behoudens tijdens de proeftijd geldt hierbij een opzegtermijn van 1 maand voor zowel werkgever als medewerker.

Het bepaalde in artikel 7:668a BW, leden 1 tot en met 4, is niet van toepassing.

### **Bijlage 3 Overzicht van artikelen uit het Burgerlijk Wetboek met $\frac{3}{4}$ dwingend recht betrekking hebbend op de Wet Flexibiliteit en Zekerheid**

#### **Artikel 628**

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

#### **Artikel 652**

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
  - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
  - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
5. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
6. Van de leden 4, onder a, en 5, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

#### **Artikel 668a**

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen,

hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

**2.** Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

**3.** Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.

**4.** De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.

**5.** Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

## **Artikel 670**

**1.** De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:

a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of

b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.

**2.** De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.

**3.** De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.

**4.** De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers, niet opzeggen. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

**5.** De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de

belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.

**6.** De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.

**7.** De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.

**8.** De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.

**9.** De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:4, eerste lid, derde volzin, van de Arbeidstijdenwet.

**10.** De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:

a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;

b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en

c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

**11.** Van de leden 1 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

## **Artikel 672**

**1.** Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

**2.** De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;

b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;

c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;

d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

**3.** De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

**4.** Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit

Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.

**5.** De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.

**6.** Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.

7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

### **Artikel 691**

1. Op de uitzendovereenkomst is artikel 668a eerst van toepassing zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht.
2. In de uitzendovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde als bedoeld in artikel 690 op verzoek van die derde ten einde komt. Indien een beding als bedoeld in de vorige volzin in de uitzendovereenkomst is opgenomen, kan de werknemer die overeenkomst onverwijld opzeggen.
3. Een beding als bedoeld in lid 2 verliest zijn kracht indien de werknemer in meer dan 26 weken arbeid voor de werkgever heeft verricht. Na het verstrijken van deze termijn vervalt de bevoegdheid van de werknemer tot opzegging als bedoeld in lid 2.
4. Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin arbeid wordt verricht die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan een jaar mede in aanmerking genomen.
5. Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn mede in aanmerking genomen.
6. Dit artikel is niet van toepassing op de uitzendovereenkomst waarbij de werkgever en de derde in een groep zijn verbonden als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander als bedoeld in artikel 24a van Boek 2.
7. Van de termijnen bedoeld in de leden 1, 3 en 4 en van lid 5 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

#### Bijlage 4. Enkele voorbeelden van niet-algemene aanpassingen van de ketenbepaling.

Tabel: Voorbeelden van niet-algemene aanpassingen van de ketenbepaling in cao's<sup>18</sup> (art. 7:668a.lid 1 BW).

<b>Geestelijke Gezondheidszorg</b>	
aanpassing	geen (art. 7:668a BW)
niet-algemene aanpassing	tijdelijke arbeidsovereenkomst van langer dan 3 jaar verlengen met 2 jaar of met duur opleiding
betreft	arts assistenten na opleiding, GZ-psychologen, onderzoekers, Agio's na tijdelijke arbeidsovereenkomst
<b>Kinderopvang</b>	
aanpassing	2 aansluitend tijdelijke arbeidsovereenkomsten, maximaal 1 jaar
niet-algemene aanpassing	duur tijdelijke arbeidsovereenkomsten: 2 ½ jaar, duur tijdelijke werkzaamheden, duur opleiding
betreft	tijdelijk vrijgevallen reguliere arbeidsplaatsen, niet regulier werk, leerlingen in het kader van beroepsonderwijs
<b>Universitaire Medische Centra</b>	
aanpassing	geen (art. 7:668a BW)
niet-algemene aanpassing	twee tijdelijke arbeidsovereenkomsten maximaal 2 jaar, verlenging tijdelijke arbeidsovereenkomst van 5 jaar met 6 maanden
betreft	werknemers op proef, werknemers in opleiding
<b>Ziekenhuizen</b>	
aanpassing	geen (art. 7:668a BW)
niet-algemene aanpassing	verlengen met 2 jaar (van lange tijdelijke arbeidsovereenkomst) of de duur van de opleiding
betreft	arts assistenten, assistent geneeskundigen, onderzoekers
<b>Hoveniersbedrijf</b>	
aanpassing	geen (art. 7:668a BW)
niet-algemene aanpassing	geen arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur na keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten; calamiteiten
betreft	leerling-werknemers, werknemers bij omstandigheden van calamiteiten en incidentele werkzaamheden
<b>Thuiszorg</b>	
aanpassing	maximale duur tijdelijke arbeidsovereenkomsten: 1 jaar
niet-algemene aanpassing	maximale duur 2 ½ jaar, periode tijdelijke werkzaamheden, duur leerovereenkomst, duur project
betreft	tijdelijke werknemers, leerling-kraamverzorgende, werknemer leerarbeidsovereenkomsten
<b>Bijenkorf b.v.</b>	
aanpassing	aansluitende tijdelijke arbeidsovereenkomsten (maximaal 3, maximaal 3 jaar)
niet-algemene aanpassing	maximaal 2 tijdelijke arbeidsovereenkomsten van samen maximaal 6 maanden
betreft	seizoenshulpen

<sup>18</sup> Zie voor uitleg van de termen aanpassingen en niet-algemene aanpassing de paragraaf "Niet-algemene aanpassingen" bij de bespreking van art. 7:668a BW (3.1.5).

Tabel (vervolg): niet-algemene aanpassingen art. 7:668a.1 BW in cao's.

<b>Verblijfsrecreatie en Zweminrichtingen</b>	
aanpassing	maximaal 2 tijdelijke arbeidsovereenkomsten
niet-algemene aanpassing	3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten, maximaal 1 jaar
betreft	Verblijfsrecreatiebedrijven en Zweminrichtingen met seizoensopenstelling
<b>Beroepsgoederenvervoer over de Weg</b>	
aanpassing	geen (art. 7:668a BW)
niet-algemene aanpassing	geen arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur na keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten
betreft	werknemers van 65 jaar en ouder
<b>Meubelindustrie en de meubileringsbedrijven</b>	
aanpassing	geen (art. 7:668a BW)
niet-algemene aanpassing	maximaal 5 tijdelijke arbeidsovereenkomsten
betreft	dienstverbanden bij werkgevers in samenwerkingsverband

In Bovenstaande tabel zijn voorbeelden van cao's met niet-algemene aanpassingen weergegeven; het betreft 10 cao's. Hieronder volgen de beschrijvingen van de cao's op deze punten.

### **1. cao's met niet-algemene aanpassingen vanwege werk-opleidingstrajecten.**

#### **Geestelijke Gezondheidszorg**

In de Geestelijke Gezondheidszorg is in de cao niets bepaald omtrent art. 7:668a BW: daarom dient ervan te worden uitgegaan dat art. 7:668a BW van kracht is.

Als niet-algemene aanpassingen gelden dat tijdelijke arbeidsovereenkomsten van meer dan 3 jaar:

1. met maximaal twee jaar verlengd kunnen worden in geval van:

- arts assistenten die hun opleiding hebben afgerond
- GZ psychologen die hun opleiding hebben afgerond
- werknemers die een onderzoek hebben verricht

2. voor de duur van de aansluitende AGIO-opleiding (assistent geneeskundigen).

#### **Kinderopvang**

In de cao voor de Kinderopvang is in afwijking van art. 7:668a BW bepaald dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor maximaal één jaar kan worden aangegaan

(aanpassing). Een tijdelijke arbeidsovereenkomst kan verlengd worden voorzover de maximale duur niet wordt overschreden.

Niet-algemene aanpassingen daarop gelden in geval van:

1. Opleiding in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs (Stb. 1995, 501).

In het geval van een arbeidsovereenkomst in verband met een opleiding in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs (Stb. 1995, 501) eindigt de arbeidsovereenkomst op het tijdstip waarop de opleiding wordt beëindigd, maar uiterlijk 4 jaar na aanvang van de opleiding. Indien de opleiding binnen of uiterlijk na 4 jaar wordt beëindigd door het behalen van het diploma, wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omgezet in een voor onbepaalde tijd.

2. Vervanging.

deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan ter vervanging van een (of meer) werknemer(s) die tijdelijk afwezig is (zijn). In dat geval kan de totale duur maximaal 2,5 jaar bedragen;

3. Vervanging van een werknemer belast met tijdelijke werkzaamheden.

deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan ter vervanging van een werknemer die tijdelijk is belast met de uitvoering van tijdelijke werkzaamheden. In dat geval kan de duur van de arbeidsovereenkomst maximaal gelijk zijn aan de duur van de tijdelijke werkzaamheden;

4. Tijdelijke werkzaamheden die niet behoren tot de reguliere werkzaamheden.

In het geval de overeengekomen tijdelijke werkzaamheden niet behoren tot de reguliere werkzaamheden van de onderneming en/of na realisering van een bepaald omschreven doel niet meer worden uitgeoefend en slechts voor een beperkte tijdsduur worden verricht is de duur van de tijdelijke arbeidsovereenkomst maximaal gelijk zijn aan de duur van de tijdelijke werkzaamheden.

Een arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan en na het verstrijken van deze bepaalde tijd stilzwijgend wordt voortgezet, geldt vanaf die voortzetting voor onbepaalde tijd.

## **Universitaire Medische Centra**

Art. 7:668a BW is van kracht.

De niet-algemene aanpassing, die voor alle Universitaire Medische Centra geldt, luidt dat er maximaal 2 tijdelijke arbeidsovereenkomsten van maximaal 1 jaar elk bij wijze van proef afgesloten kunnen worden, voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, die van rechtswege kunnen eindigen of kunnen overgaan in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (tijdelijke arbeidsovereenkomsten met karakter van proeftijd).

Ten aanzien van het St. Radboud Ziekenhuis en het Medisch Centrum van de Vrije Universiteit gelden additioneel de volgende niet-algemene aanpassingen.

De eerste luidt dat 1 tijdelijke arbeidsovereenkomst van maximaal 5 jaar nog eens verlengd kan worden met maximaal 6 maanden (maximaal 3 maanden in 7:668a BW).

De tweede bestaat er uit dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst aangegaan kan worden voor de duur van de opleiding en gevolgd kan worden door 1 tijdelijke arbeidsovereenkomst van maximaal 5 jaar met een eventuele verlenging met maximaal 6 maanden.

## **Ziekenhuizen**

In de cao voor de Ziekenhuizen is in de cao niets bepaald omtrent art. 7:668a BW: daarom dient ervan te worden uitgegaan dat art. 7:668a BW van kracht is.

Als niet-algemene aanpassing gelden de volgende aanpassingen aangaande het verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst van meer dan 3 jaar.

1. Met maximaal twee jaar kunnen tijdelijke arbeidsovereenkomsten verlengd worden in geval van:

- arts assistenten die hun opleiding hebben afgerond,
- onderzoekswerzaamheden.

2. Van assistent-geneeskundigen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst die verlengd wordt voor de duur van de AGIO-opleiding.

## **2. cao's met niet-algemene aanpassingen vanwege de onvoorspelbaarheid van tijdelijke werkzaamheden.**

### **Hoveniersbedrijf**

Bij het Hoveniersbedrijf is in de cao niets bepaald omtrent art. 7:668a BW: daarom dient ervan te worden uitgegaan dat art. 7:668a BW van kracht is.

Als niet-algemene aanpassing geldt dat bepaalde tijdelijke arbeidsovereenkomsten uitgesloten zijn van de werking van art. 7:668a BW.

Er ontstaat geen keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de zin van art. 7:668a BW in verband met combinaties van werk en scholing, werk bij calamiteiten en in geval van incidentele werkzaamheden van niet meer dan 10 dagen per jaar.

### **Thuiszorg**

In afwijking van art. 7:668a BW is in de cao voor de Thuiszorg bepaald dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet langer mag worden aangegaan dan voor maximaal één jaar. Tevens geldt dat als meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen, waarbij door samentelling van die opeenvolgende arbeidsovereenkomsten de van toepassing zijnde maximumtermijn niet wordt overschreden, de vierde en de daarop volgende arbeidsovereenkomst(en) eveneens dan worden geacht te zijn aangegaan voor bepaalde tijd.

Als niet-algemene aanpassingen gelden een aantal aanpassingen van de maximale duur van tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

1. Vervanging wegens het volgen van een opleiding, ziekte e.d..

Er geldt een maximale duur van de periode van de tijdelijke arbeidsovereenkomst, inclusief eventuele verlengingen, van 2 ½ jaar in geval van tijdelijke vervanging wegens het volgen van een opleiding, door ziekte, militaire dienst of tewerkstelling als gewetensbezwaarde militaire dienst dan wel wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof of adoptieverlof van een andere werknemer;

2. Werkzaamheden met een kennelijk tijdelijk karakter.

Er geldt een maximale duur van de periode van de tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van de werkzaamheden met een kennelijk tijdelijk karakter.

3. Leerling-kraamverzorgende.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een leerling-kraamverzorgende mag na het verstrijken van de termijn van één jaar worden verlengd worden met maximaal 12 maanden, indien de opleiding binnen de termijn van één jaar niet met goed gevolg is afgerond.

4. Samenloop leerovereenkomst-arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

In geval van een samenloop tussen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een leerovereenkomst bedraagt de duur maximaal de duur van de leerovereenkomst.

5. Uitvoering van een project.

Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt belast met de uitvoering van een project, waarvan de financiering van tijdelijke aard is, kan ter vervanging van deze werknemer met een andere werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan voor de duur van dit project.

6. Werkervaringsplaats.

Met de werkervaringsplaats-werknemer wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar afgesloten; de werkgever neemt na het verstrijken van de periode van een jaar, de inspanningsverplichting op zich om de werkervaringsplaats-werknemer bij voldoende geschiktheid door te laten stromen naar een reguliere arbeidsplaats, indien de personeelsformatie van de instelling dit toelaat.

7. Beroepsbegeleidende leerweg.

In leerarbeidsovereenkomsten in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg van het OCenW-opleidingsstelsel wordt vermeld dat na diplomering een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal gelden in de functie waarvoor de opleiding heeft plaatsgevonden

### **3. Cao's met niet-algemene aanpassingen vanwege de aard van het werk of bedrijfsproces.**

#### **Bijenkorf**

In de cao van de Bijenkorf is bepaald dat tijdelijke arbeidsovereenkomsten (maximaal 3, maximaal 3 jaar, elk maximaal 1 jaar), in verband met het ontstaan van een keten van elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten, op elkaar aansluiten en geen tussenpoos mogen hebben. Deze bepaling is van kracht voor werknemers die onder bepaalde omstandigheden worden aangetrokken op tijdelijke basis (toenemende bedrijvigheid, vervanging bij ziekte, projecten). Dat is de algemene aanpassing.

Vanwege de niet-algemene aanpassing geldt dat de werknemersgroep van seizoenshulpen (drukke periodes) een dienstverband hebben met een maximum van 2 aansluitende tijdelijke arbeidsovereenkomsten van maximaal 3 maanden elk.

#### **Verblijfsrecreatie en Zweminrichtingen**

Voor bedrijven met een permanente openstelling in de cao voor Verblijfsrecreatie en Zweminrichtingen geldt in afwijking van het bepaalde in artikel art. 7:668a BW dat een dienstverband voor bepaalde tijd binnen een periode van maximaal zes jaar één maal verlengd kan worden zonder dat dit dienstverband geacht wordt te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit wordt hier aangemerkt als de algemene aanpassing.

Voor bedrijven met een seizoensopenstelling geldt in afwijking hiervan dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogen worden afgesloten<sup>19</sup>, met een maximum van

---

<sup>19</sup> Deze regeling is slechts mogelijk voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die uitsluitend seizoensmatige arbeid verricht. Daaronder wordt verstaan arbeid, die voor deze werknemer slechts tijdelijk in deze onderneming beschikbaar is, gedurende één of meer bepaalde jaarlijks terugkerende perioden. Dit moet tevens in de arbeidsovereenkomst tot uitdrukking worden gebracht.

drie contracten per jaar, zonder dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit wordt hier aangemerkt als de niet-algemene aanpassing.

#### **4. Cao's ´s met niet-algemene aanpassingen in verband met verschillende soorten werknemers.**

##### **Beroepsgoederenvervoer over de Weg**

Bij het Beroepsgoederenvervoer over de Weg is in de cao niets bepaald omtrent art. 7:668a BW: daarom dient ervan te worden uitgegaan dat art. 7:668a BW van kracht is.

In de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg is geregeld dat art. 7:668a BW niet geldt voor werknemers van 65 jaar en ouder.

##### **Meubelindustrie en de meubileringsbedrijven**

In de cao voor de de Meubelindustrie en de meubileringsbedrijven is art. 7:668a BW van kracht (zie van de cao bijlage VII).

Als niet-algemene aanpassing geldt dat vanwege samenwerkingsverbanden<sup>20</sup> maximaal 5 tijdelijke arbeidsovereenkomsten kunnen worden aangegaan en per opleidingsniveau 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

---

<sup>20</sup> Onder een "Samenwerkingsverband" wordt verstaan een door ondernemingen van deze bedrijfstak opgerichte, regionaal werkende rechtspersoon die ten doel heeft met (jeugdige) werknemers uit de betrokken regio een arbeidsovereenkomst te sluiten en deze een opleiding te geven volgens de richtlijnen van de landelijke organen, zoals genoemd in de Wet Educatie en Beroepsopleiding van 31 oktober 1995.