



Informatie voor werkgevers

Werken met een uitzendkracht

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) veranderen de voorwaarden waaronder u uitzendkrachten kunt inzetten. In deze factsheet staat op hoofdlijnen beschreven waarmee u rekening moet houden.

Wat is een uitzendkracht?

Een uitzendkracht is een werknemer die na bemiddeling door en via een uitzendbureau voor een inlenend bedrijf werkt. Bijvoorbeeld bij vervanging voor ziekte. De uitzendkracht is in dienst van het uitzendbureau, maar verricht arbeid onder toezicht en leiding van het inlenende bedrijf.

De uitzendovereenkomst met uitzendbeding

Een uitzendkracht werkt op basis van een uitzendovereenkomst. Dat is het arbeidscontract tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht. In de uitzendovereenkomst kan een uitzendbeding worden opgenomen. Dit beding regelt dat de uitzendovereenkomst automatisch eindigt op het moment dat de inlener de opdracht beëindigt. Hiervoor is geen opzegging vereist. Ook de uitzendkracht kan de overeenkomst, zolang het beding geldt, met onmiddellijke ingang beëindigen. U kunt alleen de eerste 26 weken waarin de uitzendkracht voor u werkt gebruikmaken van dit uitzendbeding.

Verlenging duur uitzendbeding

Als het uitzendbureau onder een cao valt, kan hierin zijn afgesproken dat het uitzendbeding verlengd mag worden. Tot 1 januari 2015 mag dit onbeperkt. Per 1 januari 2015 mag dit tot maximaal 78 gewerkte weken. Na 78 gewerkte weken gaat de uitzendovereenkomst over in een tijdelijke arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau waarop de ketenbepaling van toepassing is. De ketenbepaling regelt dat een werkgever en werknemer maximaal drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen afsluiten. Of maximaal twee jaar gebruik kunnen maken van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. In beide gevallen zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Arbeidsovereenkomsten worden als opeenvolgend beschouwd als zij elkaar met een periode van zes maanden of minder opvolgen. In de cao kan worden afgesproken dat het uitzendbureau de periode van twee jaar tot maximaal vier jaar mag verlengen. Of zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd afsluiten zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Daarna moet het uitzendbureau de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden als de arbeidsrelatie wordt voortgezet.

Uitsluiten loondoorbetalingsverplichting

Als de uitzendkracht niet kan werken door een oorzaak die voor risico van het uitzendbureau komt, dan heeft de werknemer recht op loon. Bijvoorbeeld als er onvoldoende werk is. Het uitzendbureau kan in de arbeidsovereenkomst vastleggen dat het deze loondoorbetalingsverplichting de eerste 26 weken uitsluit. Heeft de uitzendkracht de uren niet gewerkt door een oorzaak die voor zijn eigen risico komt? Bijvoorbeeld omdat hij staakte? Dan hoeft het uitzendbureau die uren niet uit te betalen. Het gaat hierbij om situaties waarin geen beroep op het uitzendbeding wordt gedaan.

De werkgever (het uitzendbureau in dit geval) mag in de volgende gevallen via de cao afwijken van de wet:

1. *Overgangperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een cao die al vóór 1 januari 2015 gold en nog doorloopt na 31 december 2014:*

Valt u onder een cao die al voor 1 januari 2015 van toepassing was? Dan kan u met de werknemer overeenkomen dat de loondoorbetalingsverplichting langer dan 26 weken wordt uitgesloten, als de cao deze mogelijkheid biedt. Deze uitzondering geldt voor de duur van de cao, maar uiterlijk tot 1 juli 2016.

2. *Een cao die vanaf 1 januari 2015 nieuw gaat gelden of wordt verlengd:*

Valt u vanaf 1 januari 2015 onder een nieuwe cao of wordt een oude cao verlengd? Dan kan de periode van 26 weken worden verlengd tot ten hoogste 78 weken.

Ketenbepaling vanaf 1 juli 2015

Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die op of na 1 juli 2015 gesloten zijn, geldt een nieuwe ketenbepaling. De arbeidsovereenkomsten gaan twee jaar na het ingaan van het eerste arbeidsovereenkomst over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. U kunt uw werknemer in die periode van twee jaar maximaal twee keer een opvolgende arbeidsovereenkomst aanbieden (dus in totaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) zonder dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten op of na 1 juli 2015 zijn opeenvolgend als zij elkaar met een tussenperiode van zes maanden of minder opvolgen. De cao mag niet afwijken van deze tussenperiode. Voor de berekening van de periode van twee jaar tellen de periodes van korter dan zes maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mee.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen via cao afwijken van de wet:

1. *Overgangperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een cao die al vóór 1 juli 2015 gold en nog doorloopt na 30 juni 2015:*

Valt uw bedrijf onder een cao die al voor 1 juli 2015 van toepassing is? Mogelijk geldt voor u dan nog de oude ketenbepaling. De oude ketenbepaling bepaalt dat een werkgever en werknemer maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen afsluiten. Of maximaal drie jaar gebruik kunnen maken van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. In de oude ketenbepaling wordt de reeks van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd doorbroken als hiertussen een periode ligt van meer dan drie maanden. Voor de berekening van de periode van drie jaar tellen de periodes van drie maanden of korter tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mee. Bij de oude ketenbepaling kan bij cao worden afgeweken van deze tussenperiode van drie maanden. Ook kan in de cao bepaald zijn dat u met uw werknemer meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan aangaan dan drie, zonder dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Deze overgangperiode geldt voor de duur van de cao. Vanaf 1 juli 2016 is er geen uitzondering meer mogelijk en geldt voor alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de nieuwe ketenbepaling. Dat geldt ook voor op dat moment lopende arbeidsovereenkomsten, mits aan de voorwaarden van de ketenbepaling is voldaan.

2. *Cao's die vanaf 1 juli 2015 nieuw gelden of worden verlengd mogen in de volgende gevallen afwijken van de ketenbepaling:*

Uitzendovereenkomst

In de cao kan ten aanzien van een uitzendovereenkomst worden geregeld dat het aantal van drie arbeidsovereenkomsten kan worden verhoogd naar maximaal zes. En dat de periode van twee jaar kan worden verlengd tot maximaal vier jaar.

Andere wijzigingen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Zie voor meer informatie over de ketenbepaling en andere veranderingen rondom arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de factsheet Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verlengen.

Wet werk en zekerheid

De arbeidsmarkt is de afgelopen decennia sterk veranderd. De nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid mee te groeien met deze veranderingen. De Wwz wordt sinds 1 januari 2015 in delen ingevoerd. De eerste wijzigingen hebben betrekking op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, oproepcontracten en uitzendcontracten. Op 1 juli 2015 en op 1 januari 2016 vinden opnieuw veranderingen plaats. Deze hebben invloed op het verlengen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, het ontslagrecht en de Werkloosheidswet (WW).

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Januari 2015

Voor meer informatie:
www.rijksoverheid.nl/werkenzekerheid
Informatie Rijksoverheid 1400.