

De positie van de tijdelijke krachten (flexwerkers)

Tijdelijke contracten, ketenbepaling

Tot 2015 kon een medewerker op basis van een tijdelijk contract worden aangenomen. Dit contract kon twee maal worden verlengd. De totale duur mocht niet meer dan 36 maanden zijn. Daarna moest de werknemer drie maanden en een dag weg zijn en kon dan opnieuw op basis van tijdelijke contracten worden aangenomen. Dit wordt de ketenbepaling genoemd.

Die ketenbepaling is in 2015 veranderd. Na het eerste tijdelijke contract mag nog steeds twee maal een verlenging van het contract worden gegeven. Echter, het totaal van het aantal contracten mag niet meer dan twee jaar zijn. Na die twee jaar mag de werknemer pas weer opnieuw worden aangenomen na zes maanden en een dag. Als dit eerder wordt gedaan dan wordt dit gezien als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Uitzonderingen ketenbepaling

- Voor uitzendkrachten kan in de cao een uitzondering worden gemaakt.
- Medewerkers die in het kader van hun opleiding (BBL) werkzaam zijn zijn uitgezonderd van de ketenbepaling.
- Jongeren beneden 18 jaar die minder dan 12 uur per week werken zijn uitgezonderd van de ketenbepaling.

Opzeggen tijdelijk contract

Opzegging van tijdelijke contracten gaat tot nu toe eenvoudig. In het contract wordt de tekst opgenomen "Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op datum x".

Deze mogelijkheid komt te vervallen. Contracten die langer duren dan zes maanden moeten een maand voor de afloop daarvan schriftelijk worden opgezegd. Ook als de werkgever van plan is de overeenkomst voort te zetten moet er een brief komen. In die brief worden dan ook de voorwaarden waaronder de voortzetting gaat plaatsvinden vermeld. Als er niets over nieuwe voorwaarden wordt gezegd dan gelden de oude voorwaarden.

Bijzonder is dat er een financiële sanctie is als de werkgever dit niet doet of te laat doet. De werknemer kan binnen twee maanden na afloop van het contract een bedrag claimen. De hoogte van het bedrag is gelijk aan het loon dat over de te late aanzegging behoort te worden uitbetaald. Voorbeeld: De werkgever is 10 dagen te laat, dan moet hij die tien dagen als vergoeding uitbetalen. De werknemer moet wel claimen en het is dus geen automatisme.

Uitzondering opzegtermijn.

Medewerkers die een tijdelijk contract krijgen i.v.m. vervanging wegens zwangerschap of het doen van een specifiek afgerond project, kunnen na afloop van het project of als de zwangere weer terugkomt direct worden opgezegd.

Verplichte loondoorbetaling.

De loonbetalingsverplichting is in 2015 aangescherpt. Het nul uren contract is niet meer mogelijk. Er moet altijd een minimaal aantal uren worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Ook als de medewerker niet wordt opgeroepen dienen die uren te worden uitbetaald. Uiteraard niet als de medewerker er zelf voor kiest om niet te komen werken of als deze na een oproep niet op komt dagen.