

Infokaart



voor en door professionals

Flexwet

De Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Flexwet) is indertijd ingesteld met als doel:

- **de werkgever de mogelijkheid te bieden meer flexibiliteit in arbeidsrelaties aan te brengen;**
- **de werknemer meer zekerheid te bieden in een flexibele arbeidsrelatie.**

De Flexwet heeft vergaande gevolgen voor onder meer oproepovereenkomsten, tijdelijke arbeidsovereenkomsten, uitzendovereenkomsten en opzegtermijnen.

In de infokaart Flexwet worden de belangrijkste aspecten uit de Flexwet toegelicht.

De informatie is met name van belang voor werknemers met een 'flexibele arbeidsrelatie' zoals oproepkrachten, werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst en uitzendkrachten.

Algemene aspecten

Rechtsvermoedens (art. 7: 610a, 610b BW)

Werkrelaties worden niet altijd duidelijk geregeld. Hierdoor kunnen meningsverschillen ontstaan tussen werkgever en werknemer: is er wel sprake van een arbeidsovereenkomst of voor hoeveel uur geldt de arbeidsovereenkomst?

De wet biedt de werknemer ondersteuning met twee rechtsvermoedens:

- 1 Het bestaan van de arbeidsrelatie (art.7: 610a): als iemand gedurende 3 maanden wekelijks (ongeacht het aantal uren) of voor ten minste 20 uur per maand arbeid verricht voor een ander tegen betaling, wordt vermoed dat hij die arbeid verricht krachtens een arbeidsovereenkomst.
- 2 De omvang van de arbeidsduur (art.7: 610b): als een arbeidsovereenkomst drie maanden of langer heeft geduurd, wordt de omvang vastgesteld door te kijken naar de gemiddelde arbeidsomvang per maand in de drie voorafgaande maanden.

Het gaat hier om vermoedens. De werkgever mag aantonen dat deze vermoedens niet juist zijn en bewijzen dat de werknemer geen arbeidsovereenkomst heeft of dat de werknemer slechts tijdelijk (over)werkt en niet structureel.

Oproepkrachten: minimaal 3 uur loon (art. 7: 628a BW)

Dankzij de Flexwet geldt voor de oproepkracht een minimale aanspraak op loon van 3 uur per oproep ongeacht of de oproepkracht ook drie uur heeft gewerkt. Dit geldt onder de volgende voorwaarden:

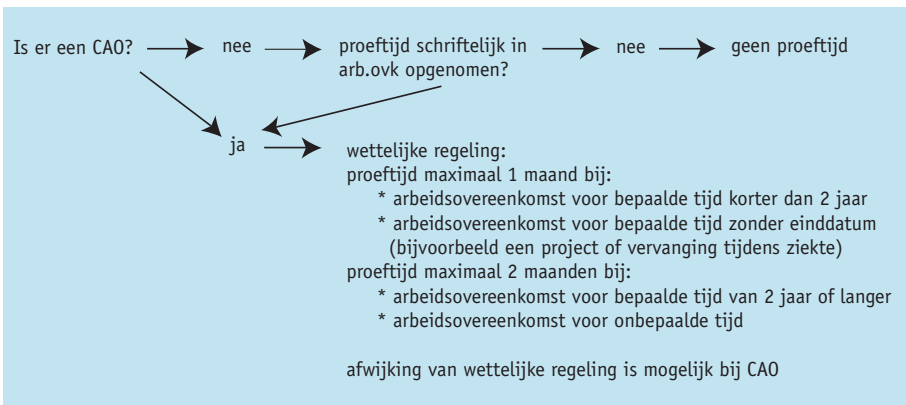
- De oproepkracht heeft geen zekerheid over het aantal uren dat hij/zij per week kan werken.
- De oproepkracht heeft een contract van minder dan 15 uur per week en weet niet op welke tijdstippen de werkgever hem/haar zal oproepen.

Doorbetalingsplicht na 6 maanden (art. 7: 628 lid 5 BW)

De werkgever kon voorheen schriftelijk vastleggen dat hij geen loon betaalt als er geen werk is. De Flexwet beperkt dit. De werkgever kan gedurende maximaal de eerste 6 maanden waarin de werknemer in dienst is, afspreken dat hij geen loon betaalt als er geen werk is. Daarna moet hij ook als er geen werk is toch loon betalen. De periode van 6 maanden kan alleen bij CAO worden verlengd.

Proeftijd (art. 7: 652 BW)

De werkgever moet een proeftijd schriftelijk vastleggen. De proeftijd voor de werknemer moet altijd even lang zijn als die voor de werkgever.



NB: proeftijd in alle gevallen maximaal 2 maanden

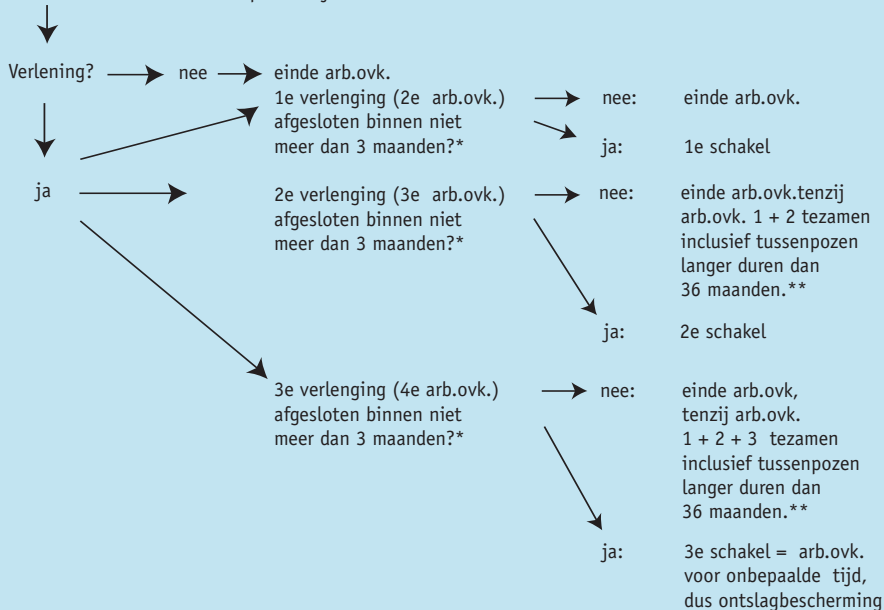
Tijdelijk naar vast dienstverband (ketenregeling, art. 7: 668a BW)

De werkgever kan met de werknemer méér tijdelijke arbeidsovereenkomsten na elkaar afsluiten. Soms ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In het schema op de volgende pagina ziet u wanneer:

NB:

- 1 Wordt de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 36 maanden of langer niet verlengd, dan eindigt deze van rechtswege. Wordt de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 36 maanden of langer wel (onmiddellijk!) verlengd met een arbeidsovereenkomst die langer duurt dan 3 maanden, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- 2 Afwijking bij CAO is mogelijk.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd



* Indien pas na drie maanden arbeidsovereenkomst wordt verlengd, dan terug naar aanvang stroomschema

** Op het moment dat 36-maandetermijn wordt overschreden, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In dat geval heeft de werknemer ontslagbescherming.

Ontslag

Schriftelijke opgave reden opzegging (art. 7: 669 BW)

De Flexwet verplicht de werkgever de reden van de opzegging schriftelijk aan de werknemer mede te delen indien deze daarom verzoekt. Dit geldt ook indien de werkgever tijdens de proeftijd de arbeidsovereenkomst opzegt.

Opzegtermijnen (art. 7: 672 BW)

Wettelijke regeling

1 Werknemer

- in alle gevallen 1 maand

2 Werkgever

- arbeidsrelatie korter dan 5 jaar: 1 maand
- arbeidsrelatie vanaf 5 tot 10 jaar: 2 maanden
- arbeidsrelatie vanaf 10 tot 15 jaar: 3 maanden
- arbeidsrelatie vanaf 15 jaar en langer: 4 maanden

NB:

- 1 Indien voor de werknemer een opzegtermijn langer dan 1 maand is overeengekomen (max. 6 maanden), dient de opzegtermijn van de werkgever minimaal het dubbele te zijn, tenzij bij CAO anders is afgesproken.
- 2 De opzegtermijn voor de werkgever wordt met 1 maand verkort indien hij een ontslagvergunning van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) heeft. Er moet altijd ten minste 1 maand opzegtermijn overblijven.

Ontslagverboden (art. 7: 670 BW)

Met de Flexwet is het ontslagverbod bij ziekte beperkt en is een aantal nieuwe ontslagverboden ingevoerd. Het ontslagverbod bij ziekte geldt niet meer indien de werknemer ziek wordt nadat het CWI een aanvraag voor een ontslagvergunning heeft ontvangen. Het CWI moet na ontvangst van de aanvraag een bevestiging hiervan sturen aan de werkgever en de werknemer.

De nieuwe ontslagverboden zijn:

- opzegverbod wegens het lidmaatschap van een vakbond of het verrichten van of deelnemen aan activiteiten van een vakbond;
- opzegverbod wegens het opnemen van ouderschapsverlof.

NB: Wanneer sprake is van beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer werkzaam is, is geen enkel ontslagverbod van toepassing. Een uitzondering hierop vormt de werkneemster die recht heeft op ziekgeld in verband met haar bevalling.

Ontbinding (art. 7: 685 BW)

Ingeval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, kan de werkgever in plaats van opzegging, kiezen voor een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter. De kantonrechter is op grond van de Flexwet verplicht om bij het ontbindingsverzoek na te gaan of er een ontslagverbod voor de werknemer bestaat zoals ziekte, zwangerschap of lidmaatschap vakbond.

Werkloosheidswet

Fictieve opzegtermijn (art. 16 WW)

Als de werknemer door de kantonrechter een vergoeding bij ontbinding krijgt toegewezen, kan dit het tijdstip waarop recht op WW ontstaat, beïnvloeden. De WW merkt een dergelijke vergoeding namelijk aan als loon over de termijn die de werkgever had moeten toepassen als hij de arbeidsovereenkomst zelf had opgezegd, de zogenaamde: fictieve opzegtermijn. Deze fictieve opzegtermijn wordt voor de werkgever met 1 maand verkort indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever door ontbinding is beëindigd of nadat van het CWI toestemming is verkregen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen (art. 7: 672 lid 4 BW).

Ontslagvergunningsprocedure (art. 6 lid 4 BBA en art. 24 lid 3 WW)

Ter verkorting van de ontslagvergunningsprocedure is in het Ontslagbesluit van 1 januari 1999 bepaald dat de ontslagcommissie niet gehoord hoeft te worden indien de werknemer geen verweer voert, maar bij een aanvraag om een ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen een 'verklaring van geen-bezwaar' van de werknemer is bijgevoegd. Deze verklaring dient te worden opgesteld overeenkomstig een standaardformulier dat verkrijgbaar is bij het CWI.

Indien een ontslagvergunning is verleend wegens uitsluitend bedrijfseconomische omstandigheden, wordt een werknemer niet verwijtbaar werkloos geacht (art. 24 lid 3 WW). In geval van niet-verwijtbare werkloosheid komt de werknemer in aanmerking voor een WW-uitkering. Van geval tot geval dient echter bekeken te worden of verweer achterwege kan blijven en volstaan kan worden met het indienen van een 'verklaring van geen-bezwaar'. Toets of betreffende werknemer terecht op de ontslaglijst staat (gezien zijn anciënniteit) en of er daadwerkelijk sprake is van bedrijfseconomische redenen.

Colofon

Voor meer informatie gericht op uw specifieke situatie verwijzen wij u naar de regiokantoren van De Unie.

Alle Uniekantoren zijn op werkdagen bereikbaar van 08.30 tot 17.00 uur via het centrale telefoonnummer te Culemborg.

Hoofdkantoor De Unie

Multatullilaan 12
4103 NM Culemborg
T (0345) 851 851
F (0345) 851 500
E-mail: info@unie.nl

www.unie.nl

Algemeen correspondentieadres

Postbus 400
4100 AK Culemborg

1000/04.04