

Monitor Wet arbeidsmarkt in balans 2021

datum December 2022

Colofon

Contactpersoon

mw. N.Y. Kuiper

Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving
Afdeling CAO-onderzoek en Beleidsinformatie

PostbusUAWcaoonderzoek@minszw.nl

Auteurs

N. Kuiper
L. Junger
D. van de Langenberg
S. van der Schaaf
H. Mol

Inhoud

Colofon—2
Samenvatting—5
Inleiding—9

1 Flexibele arbeid—13

- 1.1 Ketenbepaling—13
 - 1.1.1 Inleiding—13
 - 1.1.2 Resultaten cao's—14
 - 1.1.3 Ontwikkelingen in principeakkoorden—21
- 1.2 Oproepkrachten—22
 - 1.2.1 Inleiding—22
 - 1.2.2 Resultaten cao's—23
 - 1.2.3 Ontwikkelingen in principeakkoorden—27
- 1.3 Payroll—27
 - 1.3.1 Inleiding—27
 - 1.3.2 Resultaten cao's—27
 - 1.3.3 Ontwikkelingen in principeakkoorden—29

2 Ontslagrecht—31

- 2.1 Cumulatiegrond, ontslagcommissie en ontslagvolgorde—31
 - 2.1.1 Inleiding—31
 - 2.1.2 Resultaten cao's—32
 - 2.1.3 Ontwikkelingen in principeakkoorden—33
 - 2.1.4 Resultaten sociale plannen—33
- 2.2 Transitievergoeding, vervangende voorziening en aftrek transitiekosten—34
 - 2.2.1 Inleiding—34
 - 2.2.2 Resultaten cao's—35
 - 2.2.3 Ontwikkelingen in principeakkoorden—38
 - 2.2.4 Resultaten sociale plannen—38

3 WW-premiedifferentiatie—41

- 3.1 Bijzondere diensten—41
 - 3.1.1 Inleiding—41
 - 3.1.2 Resultaten cao's—42
 - 3.1.3 Ontwikkelingen in principeakkoorden—44
- 3.2 Jaarurennorm—45
 - 3.2.1 Inleiding—45
 - 3.2.2 Resultaten cao's—46
 - 3.2.3 Ontwikkelingen in principeakkoorden—49

Bijlage I Kamerbrieven en onderzoeksrapporten m.b.t. Wab in 2021—51
Bijlage II Afwijking ketenbepaling kleinere cao's—53
Bijlage III Aanvullende analyse van afwijkingen ketenbepaling—57
Bijlage IV Afwijkingen opzegtermijn vaste werknemers—59
Bijlage V Overzicht onderzochte cao's 2021—61

Samenvatting

De Wet arbeidsmarkt in balans (hierna: Wab), ingevoerd per 1 januari 2020, heeft tot doel de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren. Centrale vraag in de voorliggende monitor is in hoeverre afspraken uit de Wab doorwerken in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Het gaat om maatregelen met betrekking tot de onderwerpen flexibele arbeid, ontslagrecht en WW-premiedifferentiatie. Ook wordt aandacht besteed aan aanpalende wet- en regelgeving die relevant is in het kader van (het doel van) de Wab, waaronder maatregelen die met de Wet werk en zekerheid (Wwz) zijn ingevoerd. Deze rapportage is de tweede in de monitor en betreft het jaar 2021, het tweede jaar dat de Wab in werking is. Voor de rapportage is een steekproef van 98 cao's onderzocht, van toepassing op 5 miljoen werknemers (88% van het totaal aantal werknemers onder een cao). Aanvullend hierop zijn principeakkoorden en sociale plannen onderzocht.

1 Flexibele arbeid

De maatregelen die met de Wab zijn ingevoerd raken tijdelijke contracten via de zgn. ketenbepaling en zien op versterking van de positie van oproep- en payrollkrachten.

Ketenbepaling

De ketenbepaling geeft aan wanneer elkaar opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Met invoering van de Wab luidt de bepaling: 3 contracten in een periode van 3 jaar met een tussenpoos van 6 maanden (3x3x6). De termijn is met de Wab verruimd van 2 naar 3 jaar. Van deze ketenbepaling mag in bepaalde gevallen bij cao worden afgeweken en ook gelden er enkele uitzonderingen op de regeling.

Voor 84% van de werknemers geldt dat in de cao aandacht wordt besteed aan de ketenbepaling. Er kan bij cao voor specifieke functies van de ketenbepaling worden afgeweken vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering; een dergelijke verruiming van de keten tot maximaal 4 jaar en 6 contracten is opgenomen in de cao's van 24% van de werknemers.

Een afwijkingsgrond die met de Wab is ingevoerd betreft terugkerend tijdelijk werk (niet beperkt tot seizoensarbeid) dat maximaal 9 maanden per jaar kan worden gedaan. Bij cao kan de tussenpoos (tijd tussen contracten) worden verkort van 6 tot 3 maanden; een dergelijke bepaling staat in de cao's van 16% van de werknemers. Tot slot is met de Wab een uitzondering opgenomen op de ketenbepaling voor invalkrachten in het basis- en speciaal onderwijs. Invalkrachten die op tijdelijke basis een zieke leraar vervangen, krijgen na meerdere tijdelijke contracten niet automatisch meer een vast contract. Dit hoeft niet meer in de cao te staan.

Oproepkrachten

In de Wab is een aantal maatregelen genomen met als doel versterking van de positie van oproepkrachten. Voor 67% van de werknemers geldt dat in de cao aandacht wordt besteed aan oproepkrachten. In de cao's van 11% van de werknemers wordt verwezen naar de nieuwe wettelijke definitie van een oproepovereenkomst. Voor 20% van de werknemers staat in de cao dat de oproeptermijn van 4 dagen kan worden ingekort tot minimaal 24 uur. Met de Wab is ingevoerd dat de opzegtermijn hetzelfde is als de oproeptermijn: 4 dagen. Als in de cao een kortere oproeptermijn is afgesproken, dan geldt deze termijn als

opzegtermijn. Verder staat in de cao's van 11% van de werknemers een afwijkende opzegtermijn voor werknemers met een nulurencontract.

Tenslotte moet een werkgever volgens de Wab na maximaal 12 maanden een aanbod doen voor een vast uren aantal. Uit de onderzochte cao's komt naar voren dat dit voor 20% van de werknemers is vastgelegd in de cao.

Payrollkrachten

Met de Wab zijn aparte regels voor payrollovereenkomsten gekomen om concurrentie op arbeidsvoorwaarden bij payrolling te voorkomen. Werknemers die in 2020 of later een payrollcontract krijgen, krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde rechtspositie als werknemers die in dienst zijn van het bedrijf.¹ Daarnaast krijgen payrollkrachten vanaf 2021 recht op een adequate pensioenregeling. Voor 29% van de werknemers geldt dat in de cao aandacht wordt besteed aan payroll. Het gegeven dat payrollmedewerkers dezelfde arbeidsvoorwaarden en rechtspositie hebben als medewerkers die in vaste dienst zijn, is in de cao's van 19% van de werknemers vastgelegd. Voor mensen met een arbeidsbeperking is het mogelijk om een aparte cao, te weten de cao Wet sociale werkvoorziening (Wsw) of de cao Aan de slag, toe te passen.

Voor 13% van de werknemers is afgesproken dat bij inhuur van payrollmedewerkers gebruik moet worden gemaakt van een NEN-gecertificeerd bureau.²

2 Ontslagrecht

Met de Wab hebben werkgevers een nieuwe 'redelijke grond' voor ontslag gekregen, de cumulatiegrond. Deze wettelijke mogelijkheid geldt voor alle werknemers, maar bij 7% van de werknemers is dit in de cao genoemd.

In cao's worden nauwelijks afspraken gemaakt over ontslagcommissies in geval van bedrijfseconomische ontslagen en afwijkingen van de ontslagvolgorde.³ In vijf van de 59 in 2021 aangemelde sociale plannen is sprake van ontslagcommissies; in vier van deze plannen wordt afgeweken van het afspiegelingsbeginsel. In drie plannen (zonder ontslagcommissie) wordt gebruik gemaakt van het alternatieve afspiegelingsbeginsel.

De opbouw van de transitievergoeding is gewijzigd met de komst van de Wab. In de cao's van 67% van de werknemers komen afspraken voor over de transitievergoeding. Bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen mag bij cao van de transitievergoeding worden afgeweken door een vervangende voorziening aan te bieden. De voorziening moet bijdragen aan het beperken van werkloosheid, een redelijke financiële vergoeding zijn, of een combinatie van ondersteuning en geld. Voor 18% van de werknemers bevat de cao afspraken over een voorziening in plaats van de transitievergoeding.

De werkgever mag volgens de wet transitiekosten (deels) op de transitievergoeding in mindering brengen; dit is in de cao's van 28% van de werknemers vastgelegd. Een van de voorwaarden voor het in mindering brengen is schriftelijke instemming van de werknemer; dit is voor 21% van de werknemers in de cao vastgelegd. Sociale plannen die betrekking hebben op gedwongen mobiliteit (55 van de 59) bevatten allemaal afspraken over transitievergoedingen. Negen keer is expliciet sprake van een vervangende voorziening, maar in de meeste plannen betreft het een mix van financiële vergoedingen en ondersteuning bij het vinden van een

¹ Doordat de uitzend-cao niet langer kan worden toegepast neemt de mogelijkheid tot het toepassen van een tijdelijk contract af van 5,5 jaar tot 2 of 3 jaar.

² Dit betreft geen maatregel die met de Wab is ingevoerd.

³ Deze maatregelen zijn niet ingevoerd met de Wab, maar zijn reeds bij de Wwz ingevoerd.

nieuwe werkplek. De wettelijke mogelijkheid van het (deels) aftrekken van de transitiekosten van de vergoeding komt in 21 plannen ter sprake; de (nieuwe) wettelijke voorwaarde dat hiervoor schriftelijke instemming van de werknemers is vereist is in geen enkel plan aangetroffen.

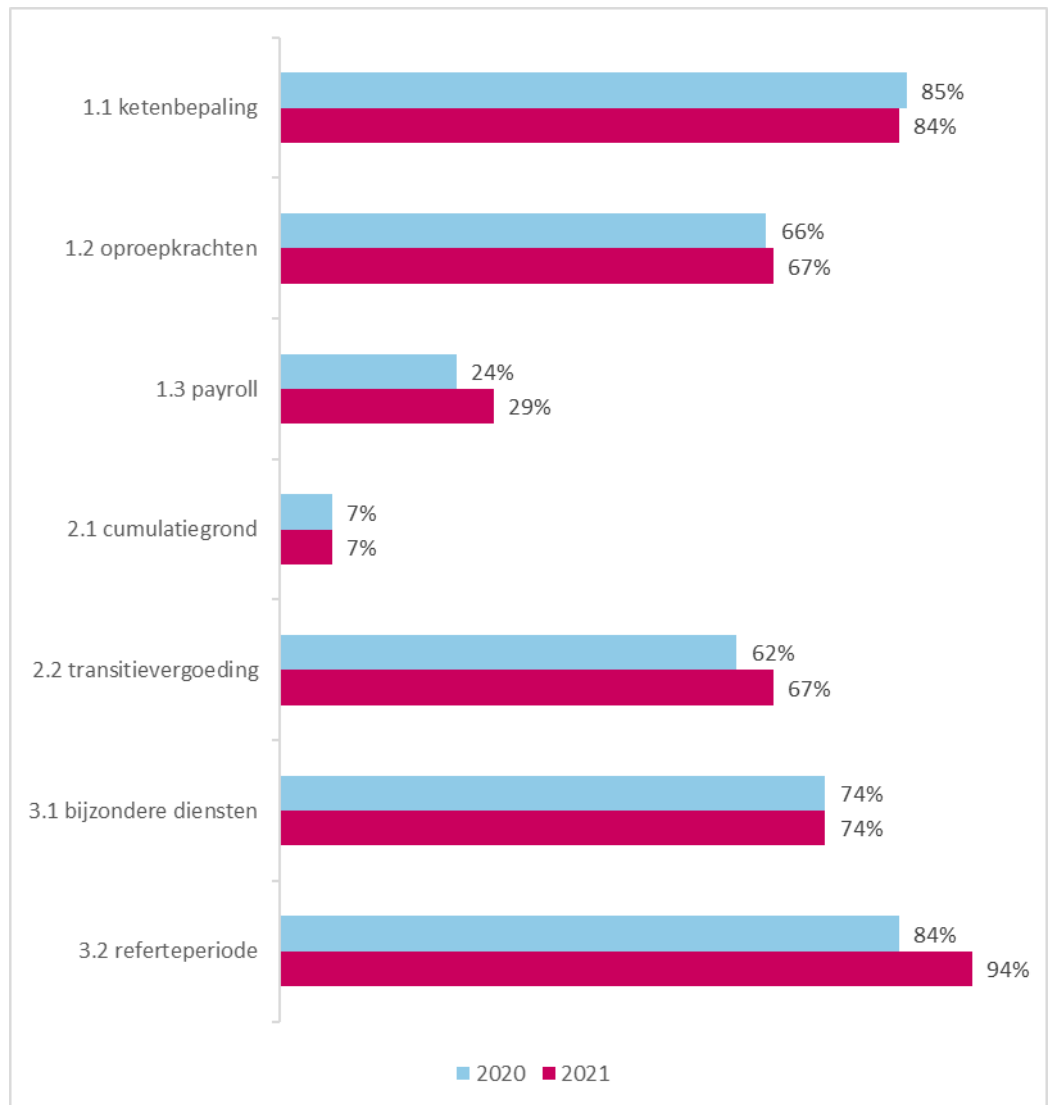
3 WW-premiedifferentiatie

Nieuw in de Wab is de WW-premiedifferentiatie: werkgevers betalen een lagere WW-premie voor een werknemer met een vast contract dan voor een werknemer met een flexibel contract. De lagere premie geldt ook voor vaste werknemers die bijzondere (oproep-) diensten verrichten, te weten consignatie-, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten. Hieraan zijn voorwaarden verbonden met betrekking tot de beloning/compensatie en de maximale omvang van de diensten. Voor 74% van de werknemers geldt dat de cao afspraken over bijzondere diensten bevat. In 71% van de gevallen gaat het o.a. om de beloning van de diensten: financiële beloning, tijd-voor-tijd of een combinatie hiervan. De cao's van 14% van de werknemers bevatten afspraken over de maximale omvang van het aantal oproepen.

De lage WW-premie geldt ook voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met een jaarurennorm, mits het recht op loon gelijkmatig is verspreid. Bij een jaarurennorm wordt een gemiddelde arbeidsduur per jaar overeengekomen, waardoor de arbeidsduur per week en maand kan variëren. Er kan ook gekozen worden voor een andere referteperiode (bijvoorbeeld per kwartaal). Voor 94% van de werknemers geldt dat er een afspraak over de referteperiode in de cao is opgenomen. De meest voorkomende periode is een jaar, geldt voor 55% van de werknemers. Voor 9% van de werknemers geldt dat er een jaarurennorm is én een aanvullende bepaling over gelijkmatige loonuitkering.

In onderstaande grafiek worden de resultaten voor de hoofdonderwerpen uit de Wab weergegeven en vergeleken met de resultaten uit het voorgaande jaar, 2020. In 2021 is een lichte toename te zien in het percentage werknemers waarvoor geldt dat er in de cao aandacht wordt besteed aan payroll, transitievergoeding en referteperiode.

Grafiek 1 Percentage werknemers met afspraken over onderwerpen uit de Wab, in resp. 2020 en 2021 (de getallen voor de onderwerpen verwijzen naar de betreffende paragrafen in de rapportage)



Inleiding

Aanleiding

Met de Wet werk en zekerheid (Wwz) zijn stappen gezet om flexibele werknemers meer zekerheid te bieden, het ontslagrecht eenduidiger, eenvoudiger en goedkoper te maken en de WW activerender te maken. Concreet betekende deze wet dat vanaf 1 januari 2015 wijzigingen zijn ingevoerd in regelingen op terrein van flexibele arbeid, ontslagrecht en WW.

Per 1 januari 2020 zijn de regels in het arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht veranderd. Die wijzigingen zijn vastgelegd in de Wet arbeidsmarkt in balans (hierna: de Wab). Werknemers met een vast contract hebben vaak betere arbeidsvoorwaarden en meer rechten dan flexibele werknemers. Om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren is geregeld dat de verschillen in kosten en risico's tussen een vast en een flexibel arbeidscontract kleiner worden. Zo is het voor werkgevers aantrekkelijker om mensen een vast contract aan te bieden. Werkgevers betalen sinds 1 januari 2020 een lagere WW-premie voor werknemers met een vast contract dan voor werknemers met een flexibel contract. De sectorpremie is vanaf dat moment vervallen. De transitievergoeding voor vaste contracten is gedaald ten opzichte die van flexibele contracten. Een werknemer heeft recht op de transitievergoeding bij ontslag vanaf de eerste werkdag en er is een nieuwe ontslaggrond geïntroduceerd: de cumulatiegrond. Flexibiliteit op de arbeidsmarkt is en blijft noodzakelijk, maar de Wab wil bewerkstelligen dat de keuze voor flexibele contracten niet gedreven wordt door verschillen in kosten en risico's maar gemaakt wordt als dit past bij de aard van het werk. De ketenbepaling is aangepast en geeft werkgevers de gelegenheid om langer een tijdelijk contract aan te bieden wanneer dit past bij de aard van het werk. Verder zijn met de Wab de rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden van payrollwerknemers verbeterd en hebben oproepkrachten meer zekerheid op werk en inkomen gekregen.

Met het verkleinen van verschillen tussen vaste en flexibele contracten wordt getracht een stap te maken naar een sterkere en beter functionerende arbeidsmarkt.⁴

Onderzoeksvraag

De uit de Wab voortvloeiende wijzigingen in wet- en regelgeving kunnen doorwerken in cao-afspraken, vooral daar waar bij cao van de wetgeving mag worden afgeweken. Gedurende de periode 2020 tot en met 2025 wordt jaarlijks onderzocht in hoeverre wijzigingen rond flex, ontslagrecht en WW in cao's worden aangetroffen.

De overkoepelende onderzoeksvraag van de monitor luidt als volgt:

- *In hoeverre werken afspraken uit de Wet arbeidsmarkt in balans door in cao's?*

⁴ Wet arbeidsmarkt in balans 29-5-2019, Staatsblad 2019, nr. 219.

Onderstaande drie onderwerpen uit de Wab zijn relevant in het kader van cao-onderzoek. Per onderwerp worden de sub onderwerpen genoemd die in de monitor aan bod komen:

1. Flexibele arbeid (*hoofdstuk 1*)
 - Ketenbepaling
 - Oproepkrachten
 - Payroll
2. Ontslagrecht (*hoofdstuk 2*)
 - Cumulatiegrond
 - Transitievergoeding
3. WW-premiedifferentiatie (*hoofdstuk 3*)
 - Bijzondere diensten
 - Jaarurennorm

Naast vragen over wijzigingen die direct voortvloeien uit de Wab, zijn ook vragen opgenomen over aanpalende wet- en regelgeving (zoals de Wwz) die in het kader van het doel van de Wab van belang kunnen zijn.

De nu voorliggende rapportage betreft het tweede verslagjaar van de monitor en heeft betrekking op het jaar 2021. Voor alle tabellen in deze rapportage geldt dat zij, tenzij anders vermeld, de stand van zaken ultimo 2021 weergeven (peildatum 31-12-2021, d.w.z. dat de onderzochte cao's looptijd hadden op 31-12-2021). De onderzochte principeakkoorden zijn afgesloten in 2021 en de onderzochte sociale plannen zijn aangemeld in 2021.

Methodische toelichting

Reguliere cao's

Voor deze monitor is de standaardsteekproef van SZW gebruikt, bestaande uit 98 reguliere cao's, tezamen van toepassing op 5 miljoen werknemers. De steekproef bestaat uit bedrijfstakcao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers en ondernemingscao's van toepassing op 2.500 of meer werknemers. De werknemers onder de steekproefcao's vormen 88% van het totaal aantal werknemers werkend onder een cao. Daarmee is het onderzoek representatief naar percentage werknemers.

Tabel 1 geeft een overzicht van het totaal aantal cao's en de steekproefcao's, de werknemersaantallen en de verdeling over economische sectoren. Bijlage IV bevat een lijst met de steekproefcao's in deze monitor.

Tabel 1 Aantallen cao's, werknemersaantallen en % werknemers onder cao, uitgesplitst naar economische sector, op 1 januari 2021

| economische sector | totaal aantal cao's | totaal aantal werknemers onder cao ¹ | cao's in steekproef | werknemers onder steekproefcao's ¹ | percentage werknemers |
|---------------------------|---------------------|---|---------------------|---|-----------------------|
| landbouw | 11 | 118.000 | 3 | 101.600 | 86 |
| industrie | 266 | 682.800 | 18 | 543.200 | 80 |
| bouwnijverheid | 14 | 275.800 | 4 | 259.300 | 94 |
| handel en horeca | 78 | 1.358.700 | 19 | 1.233.100 | 91 |
| vervoer en communicatie | 88 | 350.300 | 10 | 279.400 | 80 |
| zakelijke dienstverlening | 102 | 677.000 | 19 | 546.600 | 81 |
| overige dienstverlening | 99 | 2.301.300 | 25 | 2.124.500 | 92 |
| Totaal | 658 | 5.764.000 | 98 | 5.087.700 | 88 |

¹ De totaalcijfers kunnen door afrondingsverschillen (er is afgerond op 100-tallen) afwijken van de som van aantallen werknemers per sector.

Principeakkoorden

Voordat een cao wordt overeengekomen, sluiten de cao-partijen doorgaans een principeakkoord af. In deze akkoorden worden met name nieuwe en gewijzigde afspraken vastgelegd. Om de ontwikkelingen in afspraken gedurende 2021 in kaart te brengen is daarom tevens gekeken naar de 55 nieuwe principeakkoorden (behorend bij de steekproefcao's) die in 2021 zijn afgesloten (deze zijn van toepassing op 64% van de werknemers onder de 98 steekproefcao's).

Sociale plannen

Ten behoeve van het deelonderwerp Ontslagrecht zijn naast de steekproefcao's ook sociale plannen onderzocht. In 2021 zijn in totaal 59 sociale plannen aangemeld bij SZW (inclusief eventuele tussentijdse wijzigingen). De plannen zijn afkomstig uit 5 van de 7 economische sectoren die worden onderscheiden, de sectoren landbouw en bouw hebben geen plannen aangemeld. Het aantal werknemers waarop de plannen betrekking hebben varieert van 15 tot 18.122, met een gemiddelde van 2.246. Het gaat in 56 plannen om ondernemingscao's en drie keer om bedrijfstakcao's. Tabel 2 geeft een overzicht.

Tabel 2 Aantal sociale plannen en werknemers onder sociale plannen in 2021, uitgesplitst naar economische sector

| economische sector | aantal plannen | aantal werknemers |
|---------------------------|-----------------------|--------------------------|
| industrie | 20 | 35.344 |
| handel en horeca | 10 | 7.021 |
| vervoer en communicatie | 10 | 64.712 |
| zakelijke dienstverlening | 12 | 36.073 |
| overige dienstverlening | 7 | 12.954 |
| Totaal | 59 | 156.104 |

Leeswijzer

De hoofdstukken 1 t/m 3 zijn als volgt opgebouwd: per onderwerp wordt gestart met een korte inhoudelijke inleiding; vervolgens worden de afspraken die in cao's zijn aangetroffen besproken (en indien van toepassing de resultaten uit sociale plannen); tot slot worden mogelijke ontwikkelingen uit principeakkoorden van het afgelopen jaar in kaart gebracht.

Bij de bespreking van de resultaten wordt zowel aangegeven in hoeveel steekproefcao's bepaalde afspraken zijn aangetroffen als voor welk percentage van de werknemers geldt dat een dergelijke afspraak in de cao staat. Dat een afspraak in de cao's van een bepaald percentage werknemers staat, wil niet zeggen dat al die werknemers ermee te maken hebben. Een afspraak over de opzegtermijn voor oproepkrachten bijvoorbeeld geldt niet voor de reguliere werknemers onder die cao, maar alleen voor de oproepkrachten die onder de betreffende cao vallen. Ter illustratie van de resultaten zijn passages uit cao's, plannen en akkoorden opgenomen.

In Bijlage I is een overzicht opgenomen van een aantal kamerbrieven en onderzoeksrapporten met betrekking tot de Wab in 2021.

Bijlagen II, III en IV bevatten resultaten van aanvullend onderzoek en analyse. Bijlage V tenslotte betreft een opsomming van de onderzochte cao's.

1 Flexibele arbeid

Voor de monitor vallen onder flexibele arbeidsrelaties: uitzendkrachten, oproep- en payroll krachten. Het gaat om werknemers, al dan niet met een tijdelijk dienstverband, zonder vaste uren en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zzp'ers vallen wel onder de flexibele schil, maar worden dus niet geschaard onder flexibele arbeidsrelaties en zijn geen onderdeel van de monitor.

Onder flexibele arbeidsrelaties worden verstaan: uitzendkrachten, oproep- en invalkrachten, werknemers met een (al dan niet tijdelijk) dienstverband zonder vaste uren en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zzp'ers vallen wel onder de flexibele schil, maar niet onder flexibele arbeidsrelaties.

De maatregelen in de Wab ten aanzien van flexibele arbeid beogen het volgende:

- De balans herstellen tussen vast en flexibel werk.
- Voorkomen dat mensen langdurig en onvrijwillig ingeschakeld worden op basis van onzekere flexibele contracten als dat niet door de aard van het werk nodig is.
- Voorkomen dat de keuze voor een flexibel contract gedreven wordt door verschillen in kosten en risico's.
- Bevorderen van doorstroom van flexibele naar vaste contracten.
- Voor oproepkrachten onzekerheid over werk en inkomen beperken en daarmee de positie van oproepkrachten versterken en permanente beschikbaarheid voorkomen.
- Ten aanzien van payroll het ontzorgende karakter voor werkgevers te behouden, maar concurrentie op arbeidsvoorwaarden door afwenteling van kosten en risico's te voorkomen. Om de baankans voor mensen met een arbeidsbeperking te borgen is een uitzondering voor deze groep gemaakt, zodat bij cao van het voorschrift kan worden afgeweken om gelijke arbeidsvoorwaarden te bieden.

In dit hoofdstuk worden maatregelen met betrekking tot flexibele arbeid besproken. Deze maatregelen zijn onder te verdelen in maatregelen met betrekking tot ketenbepaling, oproepkrachten en payroll.

1.1 **Ketenbepaling**

1.1.1 *Inleiding*

De ketenbepaling geeft aan wanneer elkaar opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Onder de Wet werk en zekerheid luidde de regel als volgt: 3 contracten in een periode van 2 jaar met een tussenpoos van 6 maanden (3x2x6).⁵ De nieuwe regeling, met invoering van de Wab per 1 januari 2020, luidt: 3 contracten in een periode van 3 jaar met een tussenpoos van 6 maanden (3x3x6).⁶ Van deze ketenbepaling mag in bepaalde gevallen bij cao worden afgeweken en ook gelden er enkele uitzonderingen op de regeling.

De belangrijkste wijzigingen in de ketenbepaling met invoering van de Wab (of Wwz) zijn:

⁵ Vóór de Wwz gold: 3x3x3.

⁶ Zie artikel 7:668a BW.

- a. De periode voor tijdelijke contracten wordt verruimd van 2 naar 3 jaar. Voor functies die in de regel langer duren dan 9 maanden per jaar kan de ketenbepaling worden verruimd tot maximaal 6 contracten in maximaal 4 jaar (6x4x6). Het betreft functies of functiegroepen waarbij de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering verlenging of verhoging vereist, zoals projectmatig werk en onderzoeksfuncties.⁷
- b. De tussenpoos kan bij cao worden verkort van 6 naar 3 maanden in geval van terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste gedurende een periode van 9 maanden kan worden verricht (3x3x3). In de cao moet worden vermeld voor welke functies deze afwijking van toepassing is. De uitzondering is met de Wab breder geworden dan alleen seizoensarbeid, ook kan gedacht worden aan functies in bijv. de sport- en cultuursector.
- c. Invalkrachten in het primair onderwijs (het basisonderwijs en het speciaal onderwijs) die een zieke leraar vervangen zijn wettelijk uitgezonderd van de ketenbepaling. Deze uitzondering is bedoeld om schoolbesturen beter in staat te stellen de continuïteit van het onderwijs te waarborgen in geval van ziekteverzuim. Er kunnen bij cao nadere afspraken worden gemaakt, bijv. omtrent de positie van de invalkrachten.

Naast deze wijzigingen in verband met de Wab/Wwz wordt in dit onderzoek ook gekeken naar de mate waarin cao-partijen gebruik maken van de mogelijkheden om van de wet af te wijken en voor welke groepen werknemers en/of functies afwijkingen gelden.

1.1.2 Resultaten cao's

In deze paragraaf komen de cao-afspraken over de volgende onderwerpen aan bod:

- een algemeen beeld van de ketenbepaling in cao's (1.1.2.1),
- mogelijkheden tot afwijken van de ketenbepaling bij cao op diverse gronden: vanwege intrinsieke aard bedrijfsvoering, vanwege terugkerend tijdelijk werk, voor bepaalde groepen, in geval van opvolgend werkgeverschap (1.1.2.2).⁸

1.1.2.1. De ketenbepaling in cao's, een algemeen beeld

Voor 16% van de werknemers die onder een cao uit de steekproef vallen is er geen (algemene) bepaling over de ketenbepaling opgenomen in de cao.⁹ Voor 84% wordt er op zijn minst aandacht besteed aan de ketenbepaling in het algemeen. In de meeste gevallen (53% van de totale groep werknemers) gebeurt dit door middel van een verwijzing naar de wet of het betreffende wetsartikel. Voor 17% wordt de ketenregeling van 3x3x6 van de Wab expliciet omschreven. Voor 8% komt de omschrijving van de ketenbepaling overeen met de Wwz. Dit komt voor in 12 cao's, waarvan drie cao's een ingangsdatum hebben van voor de invoering van de Wab.

Grafiek 1.1 bevat een overzicht van cao's met of zonder algemene afspraken over de ketenbepaling. Uitgangspunt is het percentage werknemers onder cao waarvoor

⁷ Dit betreft geen Wab-maatregel maar is met de Wwz ingevoerd, 1 januari 2015.

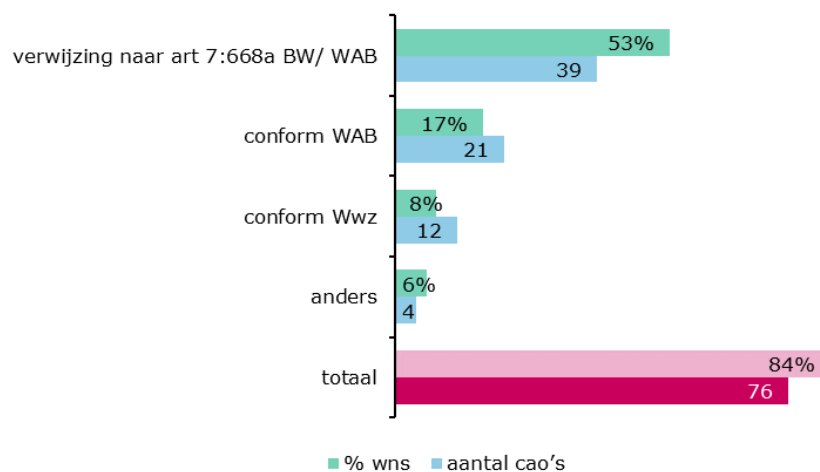
⁸ Bijlage III bevat een aanvullende analyse van het totaal van afwijkingen van de ketenbepaling.

⁹ Voor 5% van de werknemers (16 cao's) is geen enkele afspraak over de ketenbepaling opgenomen in de cao. Voor 12% van de werknemers (8 cao's) is geen algemene afspraak opgenomen, maar bevat de cao wel bepalingen over afwijkingen van de ketenbepaling. Het totaal van deze cijfers komt niet overeen met de 16% genoemd in de tekst, omdat er twee cao's zijn die in beide groepen vallen; deze cao's bevatten geen vermelding van de ketenbepaling, maar wel een verruiming van de ketenbepaling voor AOW-gerechtigde medewerkers via een verwijzing naar de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

de bepaling van toepassing is. Ter aanvulling is het aantal cao's uit de steekproef waarin de bepaling is aangetroffen opgenomen in de grafiek.

In vier cao's (6% van de werknemers) komt de algemene ketenbepaling niet overeen met de bepaling zoals opgenomen in de Wab (3x3x6) of de Wwz (3x2x6). In twee gevallen gaat het om een uitzonderingssituatie voor uitzendcao's (NBBU en ABU), waarin gebruik wordt gemaakt van de zogeheten fasesystematiek en de mogelijkheid tot verruiming van de ketenbepaling voor alle werknemers.¹⁰ De derde betreft het Burgerlijk ambtenarenreglement defensie. Hierin is een keten van 3x3x3 opgenomen. Echter, bepalingen in het Burgerlijke ambtenarenreglement defensie vallen niet onder het Burgerlijk Wetboek, maar onder de Ambtenarenwet, waardoor het artikel over de ketenbepaling in het BW niet van toepassing is. Tot slot wordt in de cao GVB een ketenregeling van 3x2x3 vermeld.¹¹ De looptijd van de cao GVB ligt voor de invoering van de Wab (1 januari 2019 tot 1 januari 2020).

Grafiek 1.1 Algemene bepaling over ketenregeling en type algemene bepaling (n=98)



1.1.2.2. Resultaten afwijkingen ketenbepaling bij cao

Er zijn verschillende situaties mogelijk waarin, binnen de mogelijkheden van de wet (artikel 668a BW), bij cao kan worden afgeweken van de ketenbepaling. Zo kan aanpassing vereist zijn vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering (lid 5), of vanwege terugkerend tijdelijk werk (lid 13), of voor specifieke groepen werknemers (lid 9 en 12) of in verband met opvolgend werkgeverschap (lid 2).

Voor 83% van de werknemers onder een cao gelden een of meer aanpassingen van de ketenbepaling voor bepaalde groepen werknemers of functies. Wanneer ook cao's met enkel een aanpassing van de keten rondom opvolgend werkgeverschap worden meegeteld is er een afwijking van de ketenbepaling voor 91% van de werknemers.

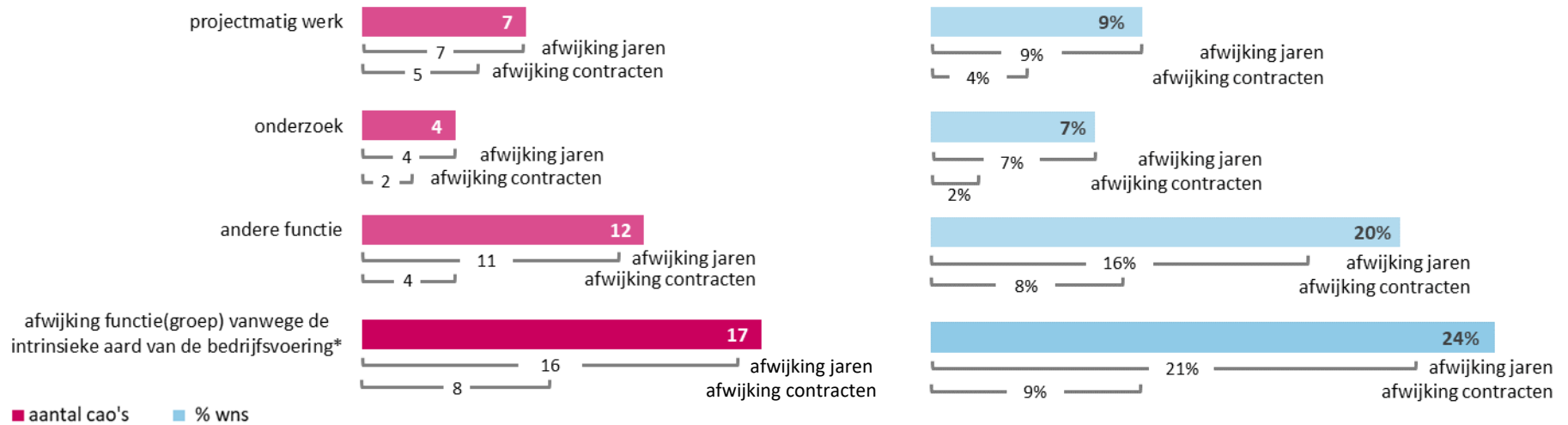
De verschillende afwijkingsmogelijkheden worden weergegeven in grafieken 1.2 t/m 1.5. In iedere grafiek is zowel de afwijkingsgrond als het type afwijking aangegeven

¹⁰ Zie artikel 7:691 BW voor nadere toelichting over de ketenbepaling bij uitzendovereenkomsten.

¹¹ De GVB is sinds 2007 verzelfstandigd en niet langer onderdeel van de Gemeente Amsterdam. De cao valt onder het Burgerlijk Wetboek, en daarmee is ook art. 7:668a BW van toepassing.

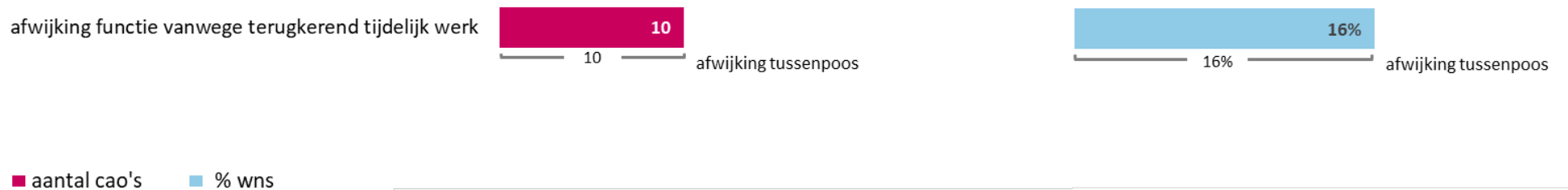
(d.w.z., op welk onderdeel van de ketenbepaling wordt afgeweken). De grafieken worden in de rest van deze paragraaf kort toegelicht.

Grafiek 1.2 Afwijkingen voor functies vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering

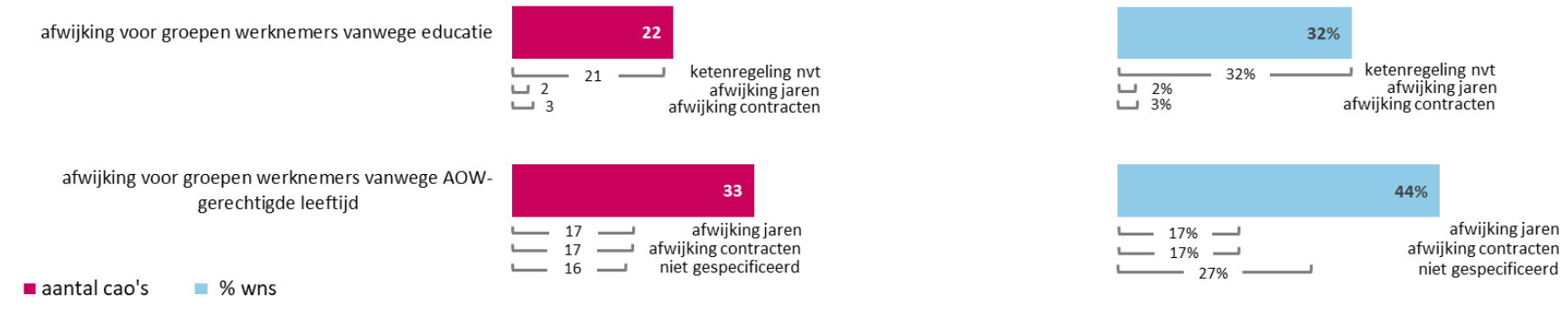


* In een cao kan voor meerdere groepen/bepaalde functies een afwijking van de ketenbepaling bestaan, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van de onderzochte aspecten

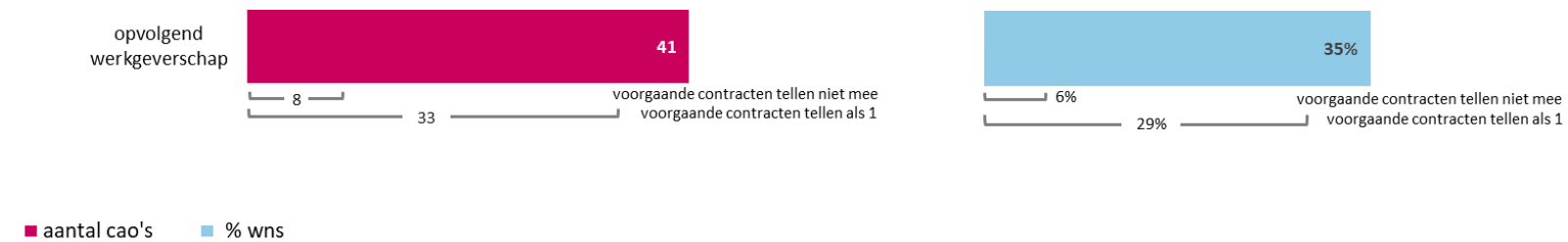
Grafiek 1.3 Afwijkingen voor functies vanwege terugkerend tijdelijk werk



Grafiek 1.4 Afwijkingen voor groepen werknemers



Grafiek 1.5 Afwijkingen vanwege opvolgend werkgeverschap



Afwijking vanwege intrinsieke aard bedrijfsvoering¹²

In grafiek 1.2 is weergegeven voor hoeveel cao's en werknemersaantallen een ruimere ketenbepaling wordt toegepast vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering, en in welke mate dit een verruiming van het aantal jaren en/of arbeidsovereenkomsten betreft. Wanneer de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering een ruimere ketenbepaling vereist voor specifieke functies of functiegroepen, kan in de cao worden afgesproken dat de ketenbepaling wordt verruimd tot maximaal 4 jaar en 6 arbeidsovereenkomsten. Voor 24% van de werknemers onder een cao is dit in de cao opgenomen. Op respectievelijk 9% en 7% van de werknemers is een verruiming van de ketenbepaling van toepassing vanwege projectmatig werk of onderzoek. Voor 20% betreft het andere type functie(groep). In een cao kan voor meerdere functies een dergelijke afwijking worden afgesproken, waardoor de genoemde percentages niet optellen tot de genoemde 24%.

4. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan voorts worden overeengekomen: (...)

*d. indien de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van projecten waarvoor additionele gelden ter beschikking zijn gesteld, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste 4 jaar **(Voortgezet onderwijs)***

Zie Bijlage II voor de resultaten van aanvullend onderzoek naar afwijking vanwege intrinsieke aard bedrijfsvoering in kleine cao's in de sectoren cultuur, sport en recreatie.

Afwijking vanwege terugkerend tijdelijk werk¹³

In grafiek 1.3 is weergegeven voor hoeveel cao's en werknemersaantallen een afwijking in de ketenbepaling wordt toegepast vanwege terugkerend tijdelijk werk. Als een functie gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kan worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kan worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar, kan de tussenpoos worden verkort tot ten hoogste 3 maanden. Voor 16% van de werknemers onder cao is deze bepaling opgenomen in de cao. Dit komt voort uit tien cao's uit de steekproef.¹⁴ In acht van deze cao's wordt verwezen naar klimatologische en natuurlijke omstandigheden als aanleiding voor de tijdelijk terugkerende karakter van het werk (zie voorbeeld Bouw en Infra hieronder). Alleen in de cao's St. Wageningen Research en Groen, Grond en Infrastructuur is dit niet het geval. Drie van de tien cao's hebben een ingangsdatum van voor de invoering van de Wab, waaronder de cao St. Wageningen Research.

1.3.4 Een keten van arbeidsovereenkomsten (...)

Uitzondering: in afwijking van de eerste alinea van 1.3.4 geldt voor een aantal functies dat een keten van arbeidsovereenkomsten bestaat uit:

- meerdere, elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd,*
- met een eventuele tussenliggende periode van maximaal drie maanden per keer.*

¹² 7:668a lid 5 BW, ingevoerd met de Wwz.

¹³ 7:668a lid 13 BW, ingevoerd met de Wab. De nieuwe definitie van tijdelijk terugkerend werk is breder en daardoor niet meer beperkt tot seizoensarbeid.

¹⁴ Het betreft de volgende 10 cao's: Bouw en Infra, Glastuinbouw, Horeca- en aanverwante bedrijf, Groen Grond en Infrastructuur, Open teelten, Recreatie, Reisbranche, Retail non-food, Schilders-, afwerkings en glaszetbedrijf en St. Wageningen Research.

Dit zijn functies waarin de werknemer als gevolg van klimatologische omstandigheden maximaal negen maanden per jaar kan werken. Het gaat om de volgende bouwplaatsfuncties uit bijlage 1.1 (...). (Bouw en Infra)

Zie Bijlage II voor de resultaten van aanvullend onderzoek naar afwijking vanwege terugkerend tijdelijk werk in kleine cao's in de sectoren cultuur, sport en recreatie.

Afwijking voor bepaalde groepen¹⁵

In grafiek 1.4 is weergegeven voor hoeveel steekproefcao's en werknemersaantallen een afwijking van de ketenbepaling wordt toegepast voor groepen werknemers vanwege educatie en werknemers boven de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien de arbeidsovereenkomst uitsluitend of overwegend wordt aangegaan omwille van de educatie van de werknemer, mag de ketenbepaling geheel of gedeeltelijk buiten toepassing worden verklaard. Dit is voor 21 van de 22 cao's waarin een afwijking van de ketenbepaling vanwege educatie is opgenomen van toepassing, wat overeenkomt met 32% van de werknemers uit de steekproef. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan promotietrajecten en leertrajecten.

- 1. Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing.*
- 2. In afwijking van het bepaalde in lid 1, is artikel 7:668a BW niet van toepassing op tijdelijke arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend worden aangegaan omwille van educatie niet zijnde een BBL-opleiding. (Gehandicaptenzorg)*

Wanneer een werknemer boven de AOW-gerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst afsluit, mag bij opeenvolgende contracten gebruik worden gemaakt van een ruimere ketenbepaling van maximaal 4 jaar en 6 arbeidsovereenkomsten. Een afwijking vanwege AOW-gerechtigde leeftijd is voor 44% van de werknemers opgenomen in de cao. Voor 27% wordt daarbij geen nadere periode beschreven. Vaak wordt hierbij verwezen naar de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, waarin de mogelijkheid tot verruiming van de ketenbepaling is opgenomen. Zie hieronder een voorbeeld.

Als een arbeidsovereenkomst tussen Aegon en de medewerker van rechtswege wegens de AOW-leeftijd is geëindigd, en beide partijen samen besluiten om een arbeidsovereenkomst voort te zetten, dan geldt voornoemd uitgangspunt niet. In deze situatie is de uitgebreide wettelijke ketenregeling van toepassing. Dat wil zeggen dat het op basis van de huidige wetgeving mogelijk is om maximaal 6 tijdelijke contracten in een periode van maximaal 4 jaar toe te kennen. Deze wettelijke ketenregeling geldt ook als een medewerker bij indiensttreding al de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. (Aegon)

Een bijzondere groep in verband met de ketenbepaling wordt gevormd door invalkrachten in het Primair onderwijs die invallen wegens ziekte van de vaste kracht. Deze invallers worden met de Wab vrijgesteld van de ketenbepaling.¹⁶ De wettelijke uitzondering is als volgt in de cao opgenomen:

Indien er sprake is van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd uitsluitend in verband met vervanging wegens ziekte van een

¹⁵ Afwijking vanwege educatie betreft 7:668a lid 9 BW; afwijking vanwege AOW-gerechtigde leeftijd betreft 7:668a lid 12 BW.

¹⁶ 7:688a lid 13 BW.

werknemer die een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandeltaken bekleedt, dan kunnen bij uitzondering op het bepaalde in lid 3 en lid 4 een onbepaald aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan gedurende een periode van maximaal 36 maanden. Deze arbeidsovereenkomsten worden niet meegeteld bij de vaststelling van het aantal arbeidsovereenkomsten dat is aangegaan, zoals bedoeld in lid 3 en 4 en in artikel 3.8 lid 1 onder b. Ze worden ook niet meegenomen bij de vaststelling van de tussenpozen van de verschillende arbeidsovereenkomsten in een keten. (Primair onderwijs)

Afwijking opvolgend werkgeverschap¹⁷

Er wordt van opvolgend werkgeverschap gesproken bij elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht worden elkaars opvolger te zijn. Met deze bepaling wordt voorkomen dat zogenoemde draaideurconstructies ontstaan. Bij cao kan hier echter van worden afgeweken.

In grafiek 1.5 is weergegeven voor hoeveel cao's en werknemersaantallen een ruimere ketenbepaling wordt toegepast vanwege opvolgend werkgeverschap. Wanneer er sprake is van opvolgend werkgeverschap is de ketenbepaling als gebruikelijk van toepassing op de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten. Bij cao mag hiervan worden afgeweken. Voor 35% van de werknemers onder cao is dit het geval, wat uit te splitsen is naar twee soorten afwijkingen: uitzendcontracten die voorafgaan aan de arbeidsovereenkomst (voor bepaalde tijd) worden *niet* meegeteld in de keten, of deze contracten worden tezamen meegeteld als *één contract*. Dit betreft respectievelijk 6% en 29% van de werknemers onder cao. Voor een groot deel van de groep werknemers met een afwijking voor opvolgend werkgeverschap in de cao zijn voorwaarden opgenomen in de cao (23% van de werknemers, dit betreft 20 cao's), zoals dat de uitzendperiode alleen meetelt als *één contract* wanneer deze periode werd onderbroken door ziekte, de uitzendperiode een bepaalde minimale duur moet hebben gehad, of de werknemer is aangenomen in een specifieke functie. Hieronder een voorbeeld uit de cao Meubelindustrie.

Krijgt u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? En werkte u daarvoor al bij het bedrijf via een uitzendbureau? Dan tellen die overeenkomsten van het uitzendbureau mee om te bepalen wanneer u een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt. Maar er is een uitzondering: Bent u ziek geweest terwijl u een overeenkomst had van het uitzendbureau? En heeft u hierdoor in die periode meerdere overeenkomsten van het uitzendbureau gekregen? Dan tellen deze overeenkomsten samen als 1 arbeidsovereenkomst. (Meubelindustrie)

1.1.3 *Ontwikkelingen in principeakkoorden*

In de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 zijn voor de cao's uit de steekproef 55 nieuwe principeakkoorden afgesloten. Voor zes cao's komt de *ketenbepaling* expliciet aan bod in het principeakkoord. In de akkoorden van Bouw en Infra en de Volksbank wordt de ketenregeling in overeenstemming gebracht met de Wab en wordt de verruiming bij cao (6x4x6) van de ketenbepaling van AOW-gerechtigde werknemers opgenomen in de cao. In het akkoord van Hoveniers wordt gemeld dat sociale partners gaan onderzoeken of er een functiegroep kan worden toegevoegd aan de uitzondering van de ketenbepaling. In het akkoord van Nederlandse Universiteiten vervalt een uitzondering van de ketenbepaling voor tijdelijke docenten (in bepaalde gevallen mocht deze worden verlengd naar 4 jaar).

17 art. 7:668a lid 2 BW.

Tot slot bevatten de akkoorden voor de twee Uitzendcao's bepalingen over de nieuwe, verkorte fasesystematiek in de cao's.

In zes akkoorden gaat het niet expliciet over de ketenbepaling, maar wordt wel gestreefd naar een hoger aantal of percentage *vaste banen of duurzame arbeidsrelaties*. Zo wordt in de akkoorden van Albert Heijn Logistics en Bouw en Infra afgesproken dat een bepaald aantal uitzendkrachten in dienst zal worden genomen voor onbepaalde tijd. In het akkoord van Nederlandse Universiteiten wordt het streven uitgesproken om een vaste baan het uitgangspunt te maken en tijdelijke contracten (na 1 jaar, bij gebleken geschiktheid) om te zetten in vaste banen. Ook in het akkoord Zoetwarenindustrie wordt benoemd dat sociale partners ernaar streven om flexibiliteit meer in te vullen met vaste krachten. De akkoorden Timmerindustrie en UWV tot slot spreken over het terugbrengen van het aandeel flex en noemen daarbij ook een streven, namelijk resp. 15% aandeel flexkrachten en een verlaging van de flexibele schil van 5%-punt.

1.2 Oproepkrachten

1.2.1 *Inleiding*¹⁸

In de Wab is een aantal maatregelen genomen met als doel versterking van de positie van de oproepkrachten.¹⁹ Zo is er nader gedefinieerd wanneer er sprake is van een oproepovereenkomst: 'als de omvang van de te verrichten arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdvak van ten hoogste een maand, of als één aantal uren per tijdvak van ten hoogste een jaar en het recht op loon niet gelijkmatig over dat tijdvak is verspreid'.²⁰ Hieronder vallen onder andere min-maxcontracten en nulurencontracten. Oproepkrachten hebben geen vaste dagen of aantal uren per week waarop ze werken. Uit de loonstrook moet blijken of het wel of niet om een oproepcontract gaat, en of het om een tijdelijk of een vast contract gaat. Werkgevers betalen een lagere WW-premie (zie hoofdstuk 3) voor een werknemer met een vast contract. Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd en contracten zonder vaste arbeidsomvang, zoals bij oproepkrachten, geldt de hoge premie. In een aantal gevallen geldt voor oproepkrachten de lage premie. In het besluit Nadere regels over oproepovereenkomsten is vastgelegd in welke gevallen arbeidsovereenkomsten van reguliere werknemers die bijzondere diensten verrichten niet worden gezien als oproepovereenkomsten, en voor deze werknemers dus de lage premie blijft gelden.²¹ Dit geldt ook bij een jaarurennorm in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zo'n overeenkomst wordt onder bepaalde voorwaarden niet beschouwd als een flexibel contract en valt dan onder de lage premie.

De Wab omvat behalve de definitie nog een aantal specifieke maatregelen m.b.t. de positie van oproepkrachten:

- Als een werknemer binnen een termijn van 4 dagen wordt opgeroepen kan de oproepkracht de oproep weigeren en hij heeft recht op loondoorbetaling als de werkgever de oproep binnen die 4 dagen wijzigt of intrekt. Deze termijn kan bij cao worden verlengd of worden ingekort tot minimaal 24 uur.
- De werkgever moet na maximaal 12 maanden een aanbod doen voor een vast urenaantal.

¹⁸ Zie ook par. 3.2 over de Jaarurennorm.

¹⁹ Bijzondere diensten waarbij 'vaste' werknemers kunnen worden opgeroepen vallen hier niet onder; zie hoofdstuk 3.

²⁰ Zie artikel 7:628a lid 9 BW.

²¹ Besluit van 19 juni 2019, houdende Nadere regels over oproepovereenkomsten. Staatsblad 2019, nr. 233.

- Voor functies die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van maximaal 9 maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend (bv seizoensarbeid) kan bij cao worden bepaald dat oproeptermijn van 4 dagen en aanbod vaste arbeidsomvang niet van toepassing zijn.
- Werknemers met een nulurencontract krijgen een opzegtermijn van 4 dagen; deze termijn kan bij cao worden ingekort tot min. 24 uur.

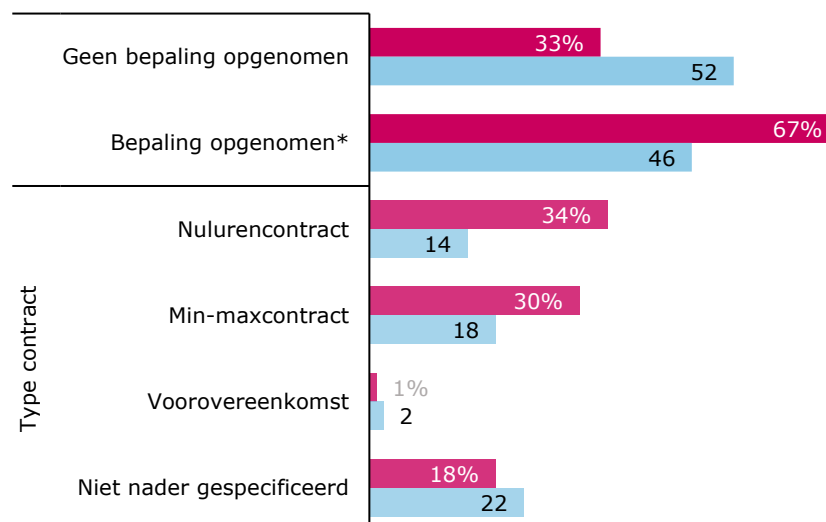
Naast voorgaande bepalingen is nagegaan in hoeverre de volgende afspraken in cao's voorkomen²²:

- Een oproepkracht heeft recht op loondoorbetaling als hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door oorzaak die voor rekening van de werkgever hoort te komen. Hiervan kan in de eerste 6 maanden bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken, en deze periode kan bij cao voor specifieke functies worden verlengd.
- Als sprake is van een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week (zonder vaste tijdstippen), of van een oproepovereenkomst, dan heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan 3 uur waarin hij heeft gewerkt recht op het loon van 3 uur.

1.2.2 Resultaten cao's

Voor 33% van de werknemers onder cao is er geen bepaling over oproepkrachten opgenomen in de cao. Wanneer een dergelijke bepaling wel is opgenomen in de cao, betreft dit voor respectievelijk 34 en 30% van de werknemers een afspraak over nuluren- en min-maxcontracten. Het aantal cao's waarin deze bepalingen voorkomen is opgenomen in grafiek 1.7.

Grafiek 1.7 Bepalingen over oproepkrachten in cao's; percentage werknemers (rood) en aantal cao's (blauw) (n=98)



* In een cao kan onderscheid gemaakt worden tussen meerdere contractvormen, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderzochte aspecten

Grafiek 1.8 toont dat 11 cao's (17% van de werknemers) de nieuwe definitie van een oproepovereenkomst bevatten die met de invoering van de Wab in de wet is

²² Deze maatregelen vloeien niet voort uit de Wab en zijn niet gewijzigd.

opgenomen (d.m.v. een verwijzing naar artikel 7:628a lid 9 of door het opnemen van een overeenkomstige tekst in de cao).

Grafiek 1.8 Aantal cao's met een definitie van een oproepkracht of oproepovereenkomst (n=98)



In acht cao's (6% van de werknemers) is een andere definitie opgenomen. Voor vier van deze acht cao's (1% van de werknemers) staat hierbij de oproep centraal in de definitie en voor de andere vier (5% van de werknemers) gaat het om het incidentele karakter van het werk. Zie van beide soorten definitie hieronder een voorbeeld.

Oproepkracht: de medewerker die, afhankelijk van het werkaanbod, kan worden opgeroepen om te werken. (APG Groep)

Oproepkracht: ieder, die door de werkgever incidenteel in dienst is genomen voor korter dan 5 achtereenvolgende dagen. (Beroepsgoederenvervoer over de weg)

In het kader van de premiedifferentiatie moet uit de loonstrook blijken of het wel of niet om een oproepcontract gaat, en of het om een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd gaat. Het gaat hier dus niet uitsluitend om oproepcontracten, maar ook als het contract op een andere manier flexibel van aard is, zoals een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. 17 cao's (31% van de werknemers) bevatten dergelijke bepalingen; 13 keer is bepaald dat het type contractvorm moet worden vermeld en vier keer wordt naar de wet verwezen (7:626 BW). Een voorbeeld:

Iedere werknemer ontvangt elke 4 weken of elke maand gelijktijdig met de betaling een schriftelijke loonspecificatie. Op verzoek van de werknemer kan de loonspecificatie digitaal worden verstrekt.

Op de specificatie moet duidelijk leesbaar zijn vermeld: (...)

o. of er sprake is van een overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, en of er sprake is van een oproepovereenkomst. (Schoonmaak)

In 79 cao's (van toepassing op 78% van de werknemers onder cao) tenslotte wordt geen definitie gegeven van een oproepkracht of -overeenkomst.

Tabel 1.1 geeft een overzicht van het voorkomen van bepalingen rondom oproepkrachten in de onderzochte cao's. Onder de tabel worden de genoemde afspraken nader toegelicht.

Tabel 1.1 Bepalingen rondom oproepkrachten in cao's (n=98)

| afspraak | % werknemers | aantal cao's |
|--|--------------|--------------|
| Oproeptermijn | 24 | 12 |
| 4 dagen | 4 | 5 |
| 24 uur | 20 | 7 |
| Aanbod vast urenaantal | 23 | 10 |
| Na 12 maanden | 20 | 9 |
| Geen termijn genoemd | 4 | 1 |
| Afwijking opzegtermijn | 11 | 4 |
| Afwijking loondoorbetaling bij onverrichte arbeid | 23 | 12 |
| 1 ^e 6 maanden geen recht op loondoorbetaling | 5 | 4 |
| Ook na 1 ^e 6 maanden geen recht op loondoorbetaling | 18 | 8 |
| Recht op minimaal 3 uur loon ¹ | 15 | 19 |
| Deeltijdovereenkomst | 11 | 13 |
| Oroepovereenkomst ² | 10 | 11 |

¹ In een cao kan onderscheid gemaakt worden tussen meerdere contractvormen, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderzochte aspecten

² In drie gevallen gaat het hier om een ander aantal uur: één keer is sprake van recht op minimaal 2 uur loon (3% van de werknemers), twee keer recht op minimaal 4 uur loon (<1% van de werknemers)

Oproeptermijn

De oproeptermijn voor oproepkrachten is 4 dagen. Voor 24% van de werknemers onder cao is in de cao een bepaling opgenomen over de termijn waarbinnen een oproepkracht het recht heeft een oproep te weigeren en recht heeft op loondoorbetaling wanneer de werkgever de oproep wijzigt of intrekt. Voor 20% betreft het hier een oproeptermijn van 24 uur, bijvoorbeeld in de cao van de Uitvaartbranche.

In afwijking van artikel 7:628a leden 2 en 3 BW geldt dat de oproepkracht ten minste 24 uur voor aanvang van het werk schriftelijk dient te worden opgeroepen, bij gebreke waarvan de oproepkracht niet verplicht is om aan de oproep gehoor te geven. (Uitvaartbranche)

Aanbod vast urenaantal

De werkgever is verplicht om de oproepkracht na een jaar een arbeidsovereenkomst met een vast urenaantal aan te bieden. Voor 23% van de werknemers onder cao is een bepaling hieromtrent opgenomen in de cao. Voor de grootste groep doet dit moment zich aan na een jaar dienstbetrekking. In drie cao's wordt het initiatief hiervoor bij de werknemer gelegd.²³ Zie hieronder een voorbeeld uit de cao Zoetwarenindustrie.

Indien sprake is van een oproepovereenkomst, doet de werkgever steeds als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod voor een vaste arbeidsomvang, die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid in die voorafgaande periode van 12 maanden (...). (Zoetwarenindustrie)

²³ In de cao Gehandicaptenzorg is hiervoor geen termijn opgenomen. In de cao's Ziekenhuizen en Sanquin bloedvoorziening kan na een jaar een verzoek worden ingediend voor een arbeidsovereenkomst met een vast aantal uren per jaar als (flexpool)werknemer. Deze cao's hebben allen een ingangsdatum voor de invoering van de Wab.

Uitzondering oproeptermijn en aanbod vast uren aantal

In de cao's Horeca en Groen, grond en infrastructuur (8% van de werknemers) is gebruik gemaakt van de mogelijkheid om af te zien van de minimale oproeptermijn en het aanbod van een vast aantal uren voor functies die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden maximaal negen maanden per jaar kunnen worden uitgevoerd.

Het bepaalde in de leden 2 (minimale oproeptermijn), 3 (wijziging/intrekking oproep) en 4 (aanbod vaste arbeidsomvang) is niet van toepassing op de oproepkracht die werkzaam is in een seizoensfunctie als bedoeld in artikel 12 lid 2 die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden niet langer dan 9 maanden kan worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kan worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan 9 maanden per jaar. (Groen, grond en infrastructuur)

Opzegtermijn

In vier cao's (11% van de werknemers) geldt voor oproepkrachten een andere opzegtermijn dan voor vaste werknemers.²⁴ 9% van de werknemers valt onder de cao Verpleeg-, verzorgingshuizen en thuiszorg en jeugdgezondheidszorg, waarin is opgenomen dat werknemers met een nulurencontract niet per de eerste van de maand hoeven op te zeggen. In de andere drie cao's geldt voor werknemers met een nulurencontract de kortere opzegtermijn van vier dagen (Tankstations, Welzijn en Groen, grond en infrastructuur).

Loondoorbetalingsplicht

Voor 23% van de werknemers is een bepaling opgenomen dat er voor oproepkrachten wordt afgeweken van de loondoorbetalingsplicht. Voor 5% van de werknemers geldt dit de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst; voor 18% langer of gedurende de hele arbeidsovereenkomst. In het tweede geval worden er in de meeste cao's specifieke functies genoemd waarvoor deze bepaling van toepassing is, zoals in de cao Horeca de functie invalkracht-nuluren. In de cao Groen, grond en infrastructuur is tevens de voorwaarde opgenomen dat de werknemer niet van zijn/haar levensonderhoud afhankelijk mag zijn van desbetreffende oproepovereenkomst.

Oproepkrachten, zoals bedoeld in artikel 2.6, waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben, hebben indien zij geen arbeid verrichten geen recht op loondoorbetaling. (Nederlandse Universiteiten)

Recht op minimaal 3 uur loon

In artikel 7:628a lid 1 is bepaald dat werknemers met een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week zonder vaste tijdstippen, en werknemers met een oproepovereenkomst, elke gewerkte periode recht hebben op minimaal drie uurloon. In een aantal cao's vindt dit toepassing doordat het niet is toegestaan om werknemers korter dan drie uur (of meer) in te roosteren, tenzij dit op voorhand met de betreffende werknemer is afgesproken. Aangezien de vastgelegde arbeidsomvang hierbij niet altijd een rol speelt, wordt in tabel 1.2 gesproken van deeltijdovereenkomsten. In de cao's van toepassing op 15% van de werknemers is zo minimaal driemaal het uurloon gegarandeerd per gewerkte periode. Specifiek voor oproepkrachten is deze bepaling voor 10% van de werknemers in de cao

²⁴ Bij cao kan van de wettelijke opzegtermijn worden afgeweken, ook voor 'reguliere' werknemers. Zie voor meer informatie Bijlage III.

opgenomen. In de cao's Recreatie en Zwembaden is een minimum van vier uren afgesproken en in de cao Levensmiddelenbedrijf een minimum van twee uur.

De erbijbaner die minder dan 2 uur per week arbeid heeft verricht, heeft recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben als hij 2 uur arbeid zou hebben verricht. (Levensmiddelenbedrijf)

1.2.3 *Ontwikkelingen in principeakkoorden*

In de bij de steekproefcao's behorende principeakkoorden zijn in 2021 geen bepalingen betreffende oproepkrachten aangetroffen.

1.3 Payroll

1.3.1 *Inleiding*

Payroll wil zeggen dat de werkgever zelf zijn werknemers werft, die vervolgens via een uitzend- of payrollbedrijf op basis van een uitzendovereenkomst exclusief aan hem ter beschikking worden gesteld. Tot 2020 viel de payrollovereenkomst onder de regels van de uitzendovereenkomst. Met de Wwz is het ontslag van payroll werknemers al minder makkelijk gemaakt (ontslaggrond inlener). Met de Wab zijn er aparte regels voor payrollovereenkomsten gekomen. Doel is concurrentie op arbeidsvoorwaarden bij payrolling te voorkomen.

Wat is er veranderd met de Wab:

- Meer rechten voor payrollwerknemers: 'gewone' ketenregeling van toepassing; geen beroep meer mogelijk op uitzendbeding, fase contracten (ABU en NBBU cao) en (langere) uitsluiting van loondoorbetalingsverplichting.
- Minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst van de inlener: bijv. 13^e maand, vakantiedagen, scholingsregelingen, verlofregelingen.
- Minimaal dezelfde rechtspositie als werknemers in dienst van de inlener.

Vanaf 1 januari 2021 hebben payrollkrachten ook recht op een 'adequate' pensioenregeling. De werkgever kan ze laten meedoen met de pensioenregeling van het bedrijf waar ze werken of het payrollbedrijf treft een eigen pensioenregeling.

Van de rechten voor payrollers die met de Wab zijn ingevoerd kan niet bij cao worden afgeweken. Onderzocht is of deze rechten ook in de cao's zijn vastgelegd.

Verder is nagegaan welke overige afspraken, los van de Wab, cao's bevatten met betrekking tot (de inzet van) payrolling (bijvoorbeeld de voorwaarde dat gebruik moet worden gemaakt van een NEN-gecertificeerd bureau en/of dat de inhuur van payrollkrachten beperkt moet worden).

Voor mensen met een arbeidsbeperking is het mogelijk om een aparte cao, te weten de cao Wsw of de cao Aan de slag, toe te passen.²⁵ In de monitors van 2020 en 2021 is hier niet speciaal naar gekeken. Dit zal in de monitor over 2022 wel gebeuren.

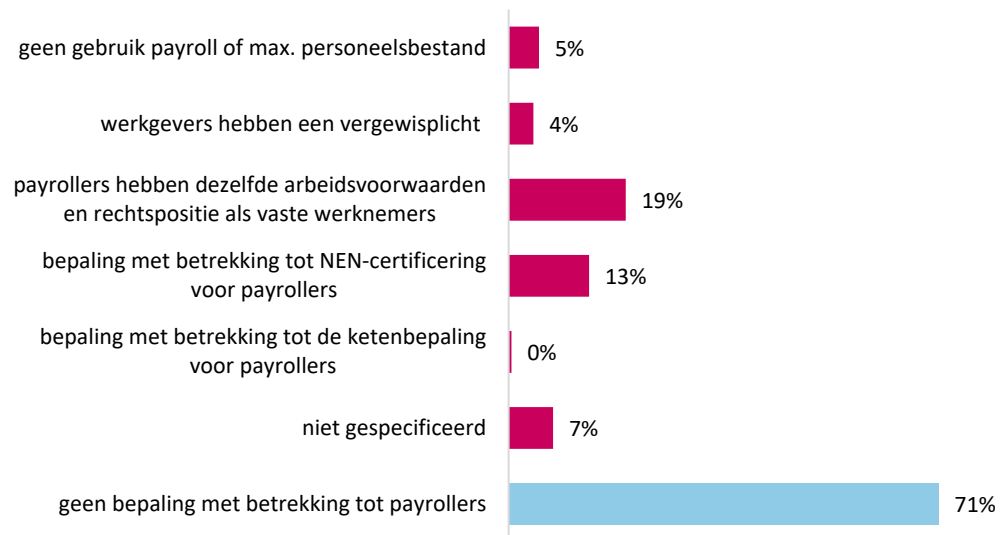
1.3.2 *Resultaten cao's*

Voor 29% van de werknemers die onder een cao vallen is er een bepaling in de cao opgenomen over het inzetten van payroll werknemers. Het gaat om 25 van de 98

²⁵ Deze wijziging is met de Wab ingevoerd.

cao's in de steekproef. Grafiek 1.9 geeft de verschillende categorieën van mogelijke voorwaarden betreffende payrollers weer.

Grafiek 1.9 Percentage werknemers van het totaal aantal werknemers dat onder een cao valt waarvoor bepaalde voorwaarden zijn opgenomen betreffende payrollers, met een indeling naar de belangrijkste type voorwaarden



Percentages tellen niet op tot 29%, in sommige gevallen worden er meerdere type voorwaarden genoemd in één cao en/of vallen de bepalingen onder meerdere categorieën.

Zelfde arbeidsvoorwaarden/rechtspositie

Voor 19% van de werknemers die onder een cao vallen (betreft 16 cao's) is een bepaling in de cao opgenomen dat payroll medewerkers dezelfde arbeidsvoorwaarden en rechtspositie hebben als werknemers van de inlener.

Een voorbeeld met betrekking tot het toepassen van dezelfde arbeidsvoorwaarden, met *vergewisplicht* uit de cao van Bouw en infra:

10.6.4 Vergewisplicht bij payrolling

De inlenende werkgever vergewist zich er te allen tijde van dat de werkgever van de payrollkrachten alle bepalingen van deze cao naleeft ten aanzien van de individuele arbeidsovereenkomsten van de payrollkrachten die hij inleent.

De inlenende werkgever bepaalt in de inleenovereenkomst met de werkgever van de payrollkrachten dat de laatstgenoemde werkgever deze cao-bepalingen naleeft.

De inlenende werkgever verstrekt de werkgever van de payrollkrachten informatie over de geldende cao-bepalingen. Dit gebeurt schriftelijk of elektronisch en voorafgaand aan de inlening. (Bouw en Infra)

NEN-certificering payroll-bureau

Een andere voorwaarde bij de inhuur van payroll medewerkers kan zijn dat er gebruik gemaakt moet worden van een NEN-gecertificeerd bureau (NEN4400-1 of NEN4400-2). Dit wordt in zes cao's genoemd in het kader van payroll krachten (betreft 13% van de werknemers).

Beperking payroll

De bepaling dat er ofwel bij voorkeur geen gebruik gemaakt wordt van payroll werknemers of payroll-achtige constructies, ofwel dat er een maximum percentage van het personeelsbestand mag bestaan uit inhuur in de vorm van uitzending/payroll medewerkers, is opgenomen in de cao's van 5% van de werknemers (7 cao's).

Een voorbeeld van een bepaling met betrekking tot payrollkrachten uit de cao van het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, waarin zowel wordt aangegeven dat er bij de inhuur van payroll medewerkers gebruik gemaakt moet worden van een NEN-gecertificeerd bureau (NEN4400-1 of NEN4400-2) als dat er een maximum percentage van het personeelsbestand mag bestaan uit inhuur in de vorm van uitzending/payroll:

ARTIKEL 5

UITZENDBUREAUS / PAYROLL

- 1. De werkgever moet zich ervan verzekeren dat deze CAO ook wordt nageleefd ten aanzien van uitzendkrachten die bij hem te werk zijn gesteld.*
 - 2. Indien het uitzendbureau beschikt over een NEN4400-1 of NEN4400-2 (voor buitenlandse uitzendbureaus) certificaat en de werkgever een kopie daarvan in zijn administratie bewaart, voldoet de werkgever aan het gestelde in lid 1.*
 - 3. Gebruik maken van uitzendkrachten en/of payrollkrachten zal ten hoogste 7,5% van het totaal aantal werkuren van de onderneming per kwartaal mogen bedragen. Calamiteitenwerkzaamheden vallen niet onder deze regeling. Midden- en kleinbedrijven met een omzet van minder dan € 10 miljoen per jaar vallen niet onder deze regeling.*
 - 4. In geval van payroll voor meer dan 7,5% zoals genoemd in voorgaand lid, dient de werkgever met het payrollbedrijf af te spreken dat:*
 - de bepalingen van deze CAO integraal worden toegepast door het payrollbedrijf;*
 - over de gehele loonsom bedrijfstakheffingen worden afgedragen;*
 - de gedetacheerde werknemers worden aangemeld bij het bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.*
- (Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf)***

Pensioen payroller

In drie cao's wordt aandacht besteed aan het pensioen van de payrollmedewerker, waaronder de Schoonmaak, zie laatste streepje in het voorbeeld hierboven. Ook in de cao Gemeenten en die van Metalektro HP komt dit aan bod. Bij deze laatste is bepaald dat onder arbeidsvoorwaarden van 'niet in dienst zijnde werknemers' mede worden begrepen "duidelijke, kwantificeerbare voorzieningen voor de betrokken werknemers zoals pensioenvoorziening en ziektekostenverzekering".

1.3.3 Ontwikkelingen in principeakkoorden

In geen van de 55 in 2021 afgesloten principeakkoorden binnen de steekproef wordt gerefereerd aan payroll medewerkers.

2 Ontslagrecht

Met de Wwz is een grote wijziging van het ontslagrecht ingevoerd. Enkele kenmerken hiervan zijn dat er alleen sprake kan zijn van ontslag bij een 'redelijke grond', dat de ontslaggrond de ontslagroute bepaalt (bedrijfseconomische redenen en langdurige arbeidsongeschiktheid via het UWV en de rest via de rechter) en dat er recht bestaat op een wettelijke ontslagvergoeding, de transitievergoeding.

De transitievergoeding geldt voor iedere werknemer die op initiatief van de werkgever wordt ontslagen, vast en flex. Doel is compensatie voor de gevolgen van het ontslag en bevordering van van-werk-naar-werk bewegingen (scholing, outplacement).

In dit hoofdstuk komen de volgende wijzigingen in het kader van de Wab aan de orde: cumulatiegrond (inclusief extra vergoeding) en transitievergoeding (opbouw).

Daarnaast wordt aandacht besteed aan de instelling van een ontslagcommissie en de ontslagvolgorde, de vervangende voorziening (i.p.v. transitievergoeding) en de aftrek van transitiekosten. Deze maatregelen zijn reeds bij de Wwz in ingevoerd.

Naast cao's zijn voor deze onderwerpen ook sociale plannen onderzocht. Deze plannen worden opgesteld als er sprake is van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen.²⁶

De Corona-crisis die half maart 2020 in Nederland uitbrak heeft ook heel 2021 sociaal-economische gevolgen gehad. In 12 van de 59 sociale plannen die in 2021 bij SZW zijn aangemeld wordt naar deze crisis verwezen, waarvan negen keer als (mede) oorzaak voor de verminderde werkgelegenheid in de onderneming. Dit betreft vooral bedrijven uit de sectoren horeca en vervoer. Een voorbeeld: "Als gevolg van de coronapandemie en de in dat verband van overheidswege getroffen maatregelen is de cateringorganisatie sterk en structureel geraakt, waardoor een aanpassing en reorganisatie binnen XX noodzakelijk is gebleken. Als gevolg van deze reorganisatie wordt substantiële boventaligheid verwacht."

2.1 Cumulatiegrond, ontslagcommissie en ontslagvolgorde

2.1.1 Inleiding

Cumulatiegrond en extra vergoeding - Het ontslagrecht wordt met invoering van de Wab versoepeld door een nieuwe 'redelijke grond' voor ontslag mogelijk te maken voor werkgevers, de cumulatiegrond. Dit houdt in dat ontslag ook mogelijk wordt bij een optelsom van omstandigheden uit meerdere ontslaggronden. Er is dan sprake van 'een combinatie van omstandigheden uit de verschillende ontslaggronden die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren'. Voor de werknemers staat hier tegenover dat in zo'n geval een extra vergoeding kan worden toegekend bovenop de transitievergoeding van maximaal 50% van de van toepassing zijnde transitievergoeding.

Cao commissie bedrijfseconomische ontslagen - In de wet is vastgelegd dat bij cao een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie ingesteld kan

²⁶ Gezien het vertrouwelijke karakter van sociale plannen wordt geen overzicht gegeven van de aangemelde plannen en worden bij voorbeelden alleen de betreffende economische sectoren genoemd.

worden die in plaats van het UWV ontslagen om bedrijfseconomische redenen kan beoordelen. Deze afspraak is ongewijzigd met de komst van de Wab.

Ontslagvolgorde en afspiegelingsbeginsel - In geval van een ontslagcommissie kan worden afgesproken om af te wijken van het afspiegelingsbeginsel (waarbij alleen gekeken wordt naar leeftijdscohort en duur dienstverband). Als er geen commissie is kan gebruik worden gemaakt van het alternatieve afspiegelingsbeginsel (10% van de werknemers kan buiten de afspiegeling worden gehouden). Deze afspraak is ongewijzigd met de komst van de Wab.

2.1.2 Resultaten cao's

Cumulatiegrond en extra vergoeding

De wettelijke mogelijkheid van de cumulatiegrond en de extra vergoeding geldt voor alle werknemers. De vraag is of dit ook in de cao wordt opgenomen, als melding richting werkgevers en werknemers dat de wet dit zo bepaalt. Tabel 2.1 laat zien dat in vier cao's (7% van de werknemers) de wettelijke mogelijkheid wordt genoemd om werknemers op basis van twee of meer redenen (cumulatiegrond) te ontslaan. Het betreft de cao's voor het Primair onderwijs, het Voortgezet onderwijs, de Universitair medische centra en de cao voor de Uitvaartbranche. De wettelijke mogelijkheid om bij zo'n ontbinding een extra vergoeding toe te kennen wordt alleen in de cao voor de Uitvaartbranche vermeld.

i. een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. (Voortgezet onderwijs)

Tabel 2.1 Afspraken over cumulatiegrond in cao's (n=98)

| afspraak | % werknemers | aantal cao's |
|-----------------------|--------------|--------------|
| Cumulatiegrond in cao | 7 | 4 |
| - Extra vergoeding | 0,3 | 1 |

Cao commissie bedrijfseconomische ontslagen

Tabel 2.2 laat zien dat in twee cao's (Gemeenten en Hoger Beroepsonderwijs), van toepassing op 4% van de werknemers, is afgesproken dat een ontslagcommissie is of wordt ingesteld. In een tweetal andere cao's, die van ABN Amro en het Uitgeverijbedrijf, wordt de mogelijkheid van een ontslagcommissie genoemd, onder andere als voorwaarde voor het eventueel afwijken van het afspiegelings-beginsel.

Partijen bij deze cao stellen een onafhankelijke ontslagcommissie in, als bedoeld in artikel 7:671a lid 2 BW. De ontslagcommissie is ondergebracht bij Stichting Onderwijsgeschillen te Utrecht. (HBO)

Tabel 2.2 Afspraken over ontslagcommissie in cao's (n=98)

| afspraak | % werknemers | aantal cao's |
|--|--------------|--------------|
| commissie bedrijfseconomische ontslagen: | | |
| - is/wordt ingesteld | 4 | 2 |
| - kan worden ingesteld | 1 | 2 |

Ontslagvolgorden en afspiegelingsbeginsel

Wanneer er sprake is van ontslag om bedrijfseconomische redenen wordt de ontslagvolgorde bepaald door het afspiegelingsbeginsel. Per leeftijdsgroep wordt de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen

(Ontslagregeling). Als er een ontslagcommissie aanwezig is, mag een andere ontslagvolgorde worden gehanteerd. Deze voorwaarde is hierboven in het kader van de ontslagcommissie al aan de orde gekomen, waarbij de cao voor het Uitgeverijbedrijf als voorbeeld is genoemd:

Ontslagcommissie

2. Op grond van het bepaalde in artikel 7:669 lid 6 BW kan op verdergaande wijze van het afspiegelingsbeginsel worden afgeweken, op voorwaarde dat er op ondernemingsniveau een onafhankelijke ontslagcommissie wordt ingesteld met in achtneming van het bepaalde in artikel 7: 671a lid 2 BW. Deze commissie toetst de voorgenomen ontslagen in plaats van het UWV.

(Uitgeverijbedrijf)

In de cao HBO wordt hiervoor verwezen naar het Sociaal Plan:

In het sociaal plan zal een pakket afspraken worden gemaakt met als mogelijke onderdelen onder meer: (...) de te hanteren ontslagvolgorde als gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn. (HBO)

Cao's zonder ontslagcommissie dienen het afspiegelingsbeginsel zoals beschreven in de Ontslagregeling te volgen. In de cao kan worden afgesproken dat het alternatief afspiegelingsbeginsel mag worden gebruikt. Dit houdt in dat ten hoogste 10% van het totale aantal werknemers dat voor ontslag in aanmerking komt buiten beschouwing wordt gelaten, op grond van bovengemiddeld functioneren. De cao's van de Rabobank en het Uitgeverijbedrijf bevatten bepalingen waarin deze mogelijkheid wordt genoemd (Uitgeverijbedrijf bevat dus beide opties, ontslagvolgorde door ontslagcommissie en alternatief afspiegelingsbeginsel; zie tabel 2.3).

III.3.2.6_Kwaliteit in combinatie met afspiegelen

Het management heeft op grond van de Ontslagregeling de mogelijkheid om maximaal 10% van het aantal medewerkers op een uitwisselbare functie, dat na toepassing van het afspiegelingsbeginsel boventallig wordt, op grond van kwaliteit buiten beschouwing te laten. (Rabobank)

Tabel 2.3 Afspraken over ontslagvolgorde in cao's (n=98)

| afpraak | % werknemers | aantal cao's |
|--|--------------|--------------|
| andere ontslagvolgorde (i.g.v. ontslagcie) | 0,4 | 1 |
| alternatief afspiegelingsbeginsel (o.b.v. kwaliteit) | 1 | 2 |

2.1.3 Ontwikkelingen in principeakkoorden

In geen van de 55 akkoorden van de steekproefcao's die in 2021 zijn afgesloten zijn afspraken gemaakt over ontslaggronden, ontslagcommissie of ontslagvolgorde.

2.1.4 Resultaten sociale plannen²⁷

In vijf van de 59 sociale plannen die in 2021 zijn aangemeld is sprake van een ontslagcommissie. In vier van de plannen met een ontslagcommissie is afgesproken af te wijken van het afspiegelingsbeginsel. Eén keer gebeurt dit door, naast leeftijd en duur dienstverband, ook te kijken naar kwaliteit cq. geschiktheid voor de betreffende functie. Een voorbeeld:

²⁷ Het onderwerp 'cumulatiegrond' is bij sociale plannen niet aan de orde.

Je wordt ingedeeld in de leeftijdscategorie die past bij je leeftijd. Daarna wordt bepaald hoeveel medewerkers er per leeftijdscategorie worden uitgespiegeld. (...) Bij de afspiegeling tellen twee zaken mee: dienstjaren en kwaliteit. Voor zowel dienstjaren als kwaliteit kun je in de plaatsingsprocedure maximaal vijf punten krijgen. (sociaal plan in de Zakelijke dienstverlening)

In de andere drie plannen met een ontslagcommissie wordt op een andere manier afgeweken van het afspiegelingsbeginsel. Er is hier sprake van een decentrale opbouw van de werkgever (meerdere locaties) en de ontslagvolgorde wordt niet voor het hele bedrijf toegepast maar per locatie. Een voorbeeld:

Partijen zijn overeengekomen dat in het sociaal plan wordt afgeweken van de ontslagvolgorde zoals is vastgelegd in de Ontslagregeling, te weten afspiegelen binnen uitwisselbare functies per bedrijfsvestiging van een werkgever. (sociaal plan in de Zakelijke dienstverlening)

Er is één plan waarin een ontslagcommissie wordt genoemd, zonder dat iets over (afwijking van) de ontslagvolgorde wordt gezegd. In drie plannen (zonder ontslagcommissie) wordt gebruik gemaakt van het alternatieve afspiegelingsbeginsel. Een voorbeeld:

Gekwalificeerde functionaris: een medewerker die volgens periodieke beoordelingen bovengemiddeld functioneert dan wel naar verwachting in de toekomst zich bovengemiddeld zal ontwikkelen. Ten hoogste 10% van het totale aantal medewerkers dat voor ontslag in aanmerking komt, kan als gekwalificeerde functionaris worden aangewezen. Artikel 16 van de Ontslagregeling is van toepassing. (sociaal plan in de Zakelijke dienstverlening)

Tabel 2.4 Ontslagcommissie en ontslagvolgorde in sociale plannen (N=59)

| afsprake | aantal sociale plannen |
|--|------------------------|
| Ontslagcommissie | 5 |
| Afwijking ontslagvolgorde op basis van kwaliteit | 1 |
| Afwijking ontslagvolgorde per locatie | 3 |
| Geen afwijking ontslagvolgorde | 1 |
| Alternatieve afspiegelingsbeginsel | 3 |

2.2 Transitievergoeding, vervangende voorziening en aftrek transitiekosten

2.2.1 Inleiding

Opbouw transitievergoeding en vervangende voorziening - De opbouw van de hoogte van de transitievergoeding is met de komst van de Wab als volgt aangepast: de vergoeding is verschuldigd vanaf dag één en de vergoeding is voor het hele dienstverband 1/3^e maandsalaris per dienstjaar. Als gevolg van overgangsrecht in verband met de Wwz zijn er per 1 januari 2020 naast de wijzigingen door de Wab nog twee andere wijzigingen: de hogere opbouw voor lange dienstverbanden (10 jaar) vervalt en de overbruggingsregeling kleine werkgevers vervalt.

Afwijking van de transitievergoeding is alleen mogelijk bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Voor die gevallen kan in een cao (bijvoorbeeld in een sociaal plan) een andere (vervangende) voorziening dan de transitievergoeding zijn vastgesteld. De cao-voorziening hoeft, anders dan bij de Wwz, niet meer gelijkwaardig te zijn, maar moet bijdragen aan het beperken van de werkloosheid

(outplacement, scholingsfaciliteiten), een redelijke financiële vergoeding zijn, of een combinatie daarvan. Cao-partijen bepalen zelf wat redelijk is. Dit geldt voor alle cao's afgesloten vanaf 1 januari 2020.

Aftrek transitie- en inzetbaarheidskosten - De werkgever mag transitie- en inzetbaarheidskosten onder voorwaarden in mindering brengen op de transitievergoeding. Transitiekosten zijn kosten die zijn gemaakt in verband met (dreigend) ontslag, bijv. een outplacementtraject. Inzetbaarheidskosten zijn kosten die al eerder tijdens het dienstverband zijn gemaakt om de inzetbaarheid van de werknemer binnen en buiten de organisatie van de werkgever te bevorderen, bijv. scholing. Een van de voorwaarden voor het in mindering brengen is schriftelijke instemming van de werknemer.

2.2.2 Resultaten cao's

In 47 cao's, waaronder 67% van de werknemers valt, is een afspraak opgenomen over de wettelijk geregelde transitievergoeding. Hieronder een voorbeeld van een bepaling over de transitievergoeding.

De activeringsregeling bestaat uit een activeringsbudget ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding en een aanvulling op de uitkering op basis van de Werkloosheidswet. Het activeringsbudget bedraagt ten minste 5000 euro bij een voltijd dienstverband. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.
(Ziekenhuizen)

De context waarin de afspraken zijn opgenomen varieert. In sommige cao's betreffen de bepalingen alleen de transitievergoeding zelf, eventueel inclusief het wettelijk overgangsrecht hieromtrent. In andere cao's hebben de bepalingen vooral betrekking op de relatie van de nieuwe transitievergoeding met reeds bestaande cao-afspraken over aanvullingen of uitkeringen in geval van werkloosheid. Tevens wordt soms expliciet vermeld dat bij ontslag na langdurige ziekte ook wettelijk recht bestaat op de transitievergoeding en bij ontslag na de AOW-gerechtigde leeftijd niet.

Opbouw transitievergoeding

De opbouw van de transitievergoeding is geregeld in de Wab. In zes van de 47 cao's (3% van de werknemers) met een bepaling over de transitievergoeding wordt iets vermeld over de opbouw. In een cao (Uitvaartbranche) wordt hierbij naar de wetwijziging per 1 januari 2020 verwezen en gaat het om de versoberde opbouw. In de cao voor de UMC is de wettekst opgenomen (artikel 673, lid 2 BW). In twee andere cao's (Jeugdzorg en NS) staan nog oude afspraken. In de cao van Heineken is aanvulling op de wettelijke transitievergoeding afgesproken, echter deze geldt bij ontslag door middel van een vaststellingsovereenkomst na 104 weken arbeidsongeschiktheid. In de cao van de Rabobank ten slotte wordt de Rabobank Transitievergoeding genoemd in het Sociaal Plan dat deel uitmaakt van de cao.

ARTIKEL 54 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST IN VERBAND MET ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 1. De arbeidsovereenkomst wordt na verkregen toestemming van het UWV opgezegd of door middel van een vaststellingsovereenkomst beëindigd als de medewerker na 104 weken nog arbeidsongeschikt is en herplaatsing van de medewerker in een passende functie bij werkgever binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of in de rede ligt.*
- 2. Als de arbeidsovereenkomst op grond hiervan wordt beëindigd na het 2e ziektejaar heeft de medewerker recht op de wettelijke transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW. De medewerker heeft recht op een*

aanvulling bovenop de transitievergoeding als daarvoor nog ruimte is op grond van de hieronder vermelde formule.

3. De wettelijke transitievergoeding wordt aangevuld tot het bedrag dat gelijk is aan de vergoeding op basis van de formule $A \times B \times C$, waarbij:

A. het aantal gewogen dienstjaren op de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst

B. het bruto maandinkomen op de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst vermeerderd met 8% vakantietoeslag

C. 0,5. (Heineken)

Voorziening in plaats van transitievergoeding

In cao's kunnen afspraken worden gemaakt over de transitievergoeding in relatie tot een voorziening die bijdraagt aan het beperken van de werkloosheid, een redelijke financiële vergoeding is, of een combinatie daarvan. Soms gebeurt dit door middel van een verwijzing naar een sociaal plan. In 13 cao's is een concrete afspraak gevonden (18% van de werknemers).

In drie cao's (Gemeenten, Provincies en Primair onderwijs) is een van-werk-naar-werk-regeling opgenomen, waardoor het recht op de transitievergoeding vervalt:

ARTIKEL 10.2.3 AFSPRAKEN OVER TRANSITIEVERGOEDING

1. Het totaal aan voorzieningen in geld en in natura in fase II en III van het driefasenmodel wordt, zowel individueel als collectief, beschouwd als voorziening die bijdraagt aan het beperken van werkloosheid, een redelijke financiële vergoeding of een combinatie daarvan, als bedoeld in artikel 7:673b BW, bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW. (Provincies)

In drie cao's (GGZ, Sanquin en Ziekenhuizen) is een activeringsregeling opgenomen, waarmee de transitievergoeding (deels) wordt verrekend:

De activeringsregeling bestaat uit een activeringsbudget ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding en een aanvulling op de uitkering op basis van de Werkloosheidswet. Het activeringsbudget bedraagt ten minste 5000 euro bij een voltijd dienstverband. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast. (Sanquin)

In vier cao's (GVB, NS, Prorail en Rabobank) wordt gesproken over een gelijkwaardige voorziening:

III.6.4.4_Transitievergoeding

Het Sociaal Plan betreft een gelijkwaardige voorziening als bedoeld in de wet (7:673b BW). De boventallige medewerker op wie het Sociaal Plan van toepassing is en met wie het dienstverband anders dan door wederzijds goedvinden wordt beëindigd, heeft daarom geen recht op de wettelijke transitievergoeding. (Rabobank)

Tot slot zijn er drie cao's die een eigen financiële regeling hebben in plaats van de transitievergoeding (Rijkspersoneel, KPN en Nederlandse universiteiten):

- de toepassing van het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk zoals dat gold op 31 december 2019 gezien als voorzieningen die gelijkwaardig zijn aan de transitievergoeding. Werknemers die deze uitkeringen ontvangen, krijgen daarom geen transitievergoeding als*

daarvan vanwege de beëindiging van hun dienstverband sprake zou zijn geweest. Het gebruik van de overbruggingsuitkering wordt vanaf 2018 tot eind 2021 gevolgd. Begin 2022 wordt in het Sectoroverleg Rijk besproken of de voorziening beëindigd kan worden. Hierbij wordt het gebruik van de overbruggingsuitkering en de kansen van ouderen op de (rijks)arbeidsmarkt betrokken. **(Rijkspersoneel)**

Aftrek transitiekosten

Volgens de wet mogen transitiekosten en inzetbaarheidskosten in mindering worden gebracht op de transitievergoeding, mits de werknemer schriftelijk om toestemming is gevraagd. In 13 van de cao's is een bepaling aangetroffen over (gedeeltelijke) verrekening van de kosten door de werkgever.

Artikel 2 De wettelijke transitievergoeding

1. De wettelijke transitievergoeding heeft tot doel de werknemer te ondersteunen bij het vinden van ander werk.
2. De wettelijke transitievergoeding kan alleen tijdens boventalligheid worden aangewend voor scholing, outplacement en coaching en wordt in overleg met de werknemer ingezet, zodra duidelijk is dat sprake is van boventalligheid, mogelijk leidend tot een ontslag als bedoeld in artikel 1 van dit hoofdstuk.
3. Inzet gericht op van-werk-naar-werk is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Bij boventalligheid wordt (een deel van) de voor betrokken werknemer geldende transitievergoeding aangewend voor het vinden van ander werk.
4. Hiertoe stelt werkgever in overleg met de werknemer een individueel activeringsplan op, gericht op van-werk-naar-werk. Hoe de transitievergoeding hiervoor wordt benut maakt deel uit van dit plan. Het deel van de transitievergoeding dat niet besteed is voor het van-werk-naar-werk-traject wordt bij eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst uitgekeerd. **(GGZ)**

Schriftelijke instemming werknemer aftrek transitiekosten

In het 'Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding' is geregeld dat aftrek van de transitiekosten alleen mogelijk is als de werknemer hiertoe schriftelijk instemt. In negen van de 13 cao's met een afspraak over aftrek van transitiekosten is deze voorwaarde erbij vermeld of wordt hiervoor gerefereerd aan het Besluit.

4. De werkgever en de individuele werknemer kunnen afspraken maken over het aftrekken van kosten op de transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 3b van het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding. Deze afspraken moeten zij schriftelijk vastleggen. De werkgever kan alleen kosten aftrekken die gemaakt zijn in de 2 jaar voordat de werknemer uit dienst gaat. **(Jeugdzorg)**

Tabel 2.5 Afspraken over transitievergoedingen in cao's (n=98)

| afpraak | % werknemers | aantal cao's |
|--------------------------------------|--------------|--------------|
| Transitievergoeding algemeen | 67 | 47 |
| Opbouw transitievergoeding | 3 | 6 |
| Vervangende voorziening | 18 | 13 |
| Transitiekosten: | | |
| • (deels) in mindering | 28 | 13 |
| • Schriftelijke instemming werknemer | 21 | 9 |

2.2.3 *Ontwikkelingen in principeakkoorden*

In vijf van de 55 in 2021 afgesloten principeakkoorden is een afspraak gevonden die gaat over de transitievergoeding. In het akkoord van De Volksbank staat dat bij beëindigen van de arbeidsovereenkomst tijdens doorwerken na de AOW-leeftijd er geen recht is op de transitievergoeding. In de akkoorden van Albert Heijn Logistics en de Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg en jeugdgezondheidszorg geldt dezelfde voorwaarde, maar dan indien er gebruik wordt gemaakt van een regeling vervroegd uittreden. In het akkoord van NS betreft het een afspraak over aanpassen van de afspraak in het sociaal plan over de opbouw van de transitievergoeding in relatie tot het weigeren van passend werk door boventallige medewerkers. In het akkoord van de Schoonmaak- en glazenwassersbedrijven is de definitie van het aantal dienstjaren die meetellen voor de opbouw van de transitievergoeding verduidelijkt.

d. Aanpassing artikel 4 sub b. onder ii en iii Sociaal Plan

4.8 De verplichting voor medewerkers van NS om passend werk binnen NS te aanvaarden, wordt gedurende de looptijd van het Sociaal Plan gewijzigd. Boventallige medewerkers van NS hebben tweemaal de mogelijkheid om een passende functie binnen NS te weigeren. Bij de tweede weigering wordt het dienstverband beëindigd en dan houden ze hun recht op eenmaal de transitievergoeding zoals genoemd in het Sociaal plan artikel 4. (NS)

2.2.4 *Resultaten sociale plannen*

Transitievergoeding en vervangende voorziening

In 55 van de 59 sociale plannen wordt de transitievergoeding genoemd. De vier plannen waarin dit niet het geval is hebben betrekking op de fase van vrijwillige mobiliteit of op overgang/verhuizing van werknemers naar een andere onderneming/vestiging.

In de meeste plannen is sprake van een mix van financiële vergoedingen en ondersteuning bij het vinden van een nieuwe werkplek (scholing, traject, van werk naar werk). Negen keer wordt expliciet over een vervangende voorziening gesproken, waarbij de voorziening acht keer als gelijkwaardig wordt aangeduid (Wwz) en een keer als redelijk (Wab). Van beide een voorbeeld:

*De periode in de Mobiliteitsorganisatie en de vertrekpremie komen in de plaats van de wettelijke transitievergoeding. Dit is een gelijkwaardige voorziening.
(sociaal plan in de Zakelijke dienstverlening)*

*Het totaal aan afspraken tussen partijen in dit Sociaal plan ten aanzien van de voorzieningen (waaronder de beëindigingsvergoeding, overige vergoedingen, vrijstelling van werkzaamheden zoals op verschillende plaatsen in dit Sociaal plan genoemd en de faciliteiten van Mobility), zijn gericht op het beperken van (de duur van) werkloosheid en bieden een redelijke financiële vergoeding indien gedwongen ontslag onvermijdelijk blijkt. **(sociaal plan in de Vervoer & communicatie)***

Aftrek transitiekosten

In 21 plannen is iets gemeld over het aftrekken van (een deel van) de transitiekosten van de beëindigingsvergoeding. De teneur is dat inzetbaarheidskosten niet worden afgetrokken of alleen boven een bepaald bedrag (als ze boven het daarvoor beschikbare mobiliteitsbudget uitkomen). De nieuwe regel dat schriftelijke instemming van de werknemer is vereist in geval van aftrek

transitiekosten is in geen enkel plan aangetroffen. Twee voorbeelden waarin resp. sprake is van geen aftrek en van voorwaardelijke aftrek van transitiekosten:

Op de Beëindigingsvergoeding worden geen transitiekosten en inzetbaarheidskosten zoals bepaald in art. 7:673 lid 6 BW in mindering gebracht.
(sociaal plan in de Industrie)

Werkgever brengt kosten voor outplacement en scholing, tot een bedrag van € 2.500 (incl. BTW), niet in mindering op de transitievergoeding. Voor zover de kosten voor outplacement en opleiding voornoemde € 2.500 (incl. BTW) te boven gaan worden deze in mindering gebracht op de transitievergoeding. **(sociaal plan in de Industrie)**

3 WW-premiedifferentiatie

Nieuw in de Wab is de WW-premiedifferentiatie. Door het toepassen van premiedifferentiatie naar de aard van het contract moet het voor werkgevers aantrekkelijker worden om vaste contracten aan te bieden: werkgevers betalen een lagere WW-premie voor een werknemer met een vast contract dan voor een werknemer met een flexibel contract (resp. 'lage' en 'hoge' premie). Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd en contracten zonder vaste arbeidsomvang, zoals bij oproepkrachten, geldt derhalve de hoge premie. In een aantal gevallen geldt voor oproepkrachten de lage premie. In het besluit Nadere regels over oproepovereenkomsten is vastgelegd in welke gevallen arbeidsovereenkomsten van reguliere werknemers die bijzondere diensten verrichten niet worden gezien als oproepovereenkomsten, en voor deze werknemers dus de lage premie blijft gelden.²⁸ Doel is om hiermee te voorzien in de door werkgevers gewenste flexibiliteit in de bedrijfsvoering. Een andere manier waarop werkgevers meer flexibiliteit kunnen inbouwen is het opnemen van een jaarurennorm in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zo'n overeenkomst wordt onder bepaalde voorwaarden niet beschouwd als een flexibel contract en valt dan onder de lage premie. In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens de bijzondere diensten en de jaarurennorm aan de orde.

3.1 Bijzondere diensten

3.1.1 Inleiding

Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd waarin naast een vast overeengekomen arbeidsduur bijzondere diensten worden opgelegd die aan de voorwaarden uit het besluit Nadere regels over oproepovereenkomsten voldoen, vallen onder de lage premie. De diensten worden beloond of gecompenseerd in betaalde vrije tijd. Onder de lage WW-premie mogen maximaal 30% meer uren worden verloned dan de overeengekomen arbeidsomvang.²⁹ Compensatie in vrije tijd leidt niet tot extra verlonde uren en dus ook niet tot toepassing van de 30%-regel. Deze verloningsvormen (zoals compensatie in tijd) moeten wel zijn toegestaan in de cao dan wel de individuele arbeidsovereenkomst en er moet worden voldaan aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Er zijn drie soorten bijzondere diensten:

- Consignatiediensten (piket-, wachtdiensten): een werknemer moet op gezette tijden beschikbaar zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden zo spoedig mogelijk te komen werken.
- Bereikbaarheidsdiensten: werknemer moet bereikbaar zijn voor voorzienbaar werk wat echter niet precies te plannen is. Geldt alleen voor de volgende zorgsectoren: verpleging en verzorging, artsen, verloskundigen en ambulancezorg.
- Aanwezigheidsdiensten (slaapdiensten): de gehele dienst wordt gezien als arbeidstijd (i.t.t. consignatie en bereikbaarheid).

²⁸ Besluit van 19 juni 2019, houdende Nadere regels over oproepovereenkomsten. Staatsblad 2019, nr. 233.

²⁹ De regel over de 30% is als gevolg van de coronacrisis opgeschort in 2020 en 2021.

3.1.2 Resultaten cao's

Voor 74% van de werknemers is een bepaling in de cao opgenomen over bijzondere diensten (dit betreft 76 van de steekproefcao's). In verband met de WW-premiedifferentiatie zijn met name afspraken over beloning van bijzondere diensten en de maximale omvang van het aantal oproepen van belang. Overige afspraken over bijzondere diensten betreffen de reis naar de werklocatie in geval van een oproep, het uitzonderen of vrijstellen van bepaalde groepen werknemers van bijzondere diensten en het definiëren van de omstandigheden van spoedeisendheid.

Tabel 3.1 Afspraken over bijzondere diensten in cao's (n=98)

| afpraak | % werknemers | aantal cao's |
|--|--------------|--------------|
| Bijzondere dienst algemeen | 74 | 76 |
| Beloning algemeen | 71 | 67 |
| Financiële beloning | 29 | 37 |
| Tijd-voor-tijd | 15 | 6 |
| Combinatie tijd-voor-tijd en financiële beloning | 17 | 15 |
| Onbekend | 10 | 9 |
| Maximale omvang aantal oproepen | 14 | 17 |
| Reis naar werklocatie | 34 | 29 |
| Groepen werknemers uitgezonderd/vrijgesteld | 9 | 11 |
| Omstandigheden spoedeisend gedefinieerd | 7 | 8 |

Beloning algemeen

Voor 71% van de werknemers is een bepaling over de beloning van bijzondere diensten opgenomen. Deze beloning kan financieel van aard zijn, kan bestaan uit compensatie in vrije tijd, of een combinatie van beide. Hieronder volgen van elk type beloning enkele voorbeelden. Eerst een voorbeeld van een financiële beloning voor consignatiediensten uit de cao van het Openbaar vervoer:

De werknemer die uit hoofde van de consignatieregeling bereikbaar dient te zijn, ontvangt een toelage ter grootte van:

- per 1 juli 2020 € 1,76 per uur voor uren op maandag tot en met vrijdag;
- per 1 juli 2020 € 2,64 per uur voor uren op zaterdag, zondag of een feestdag. **(Openbaar vervoer)**

Financiële beloning

In sommige gevallen wordt de toeslag naar rato uitbetaald, bijvoorbeeld een percentage van het uurloon of van het bruto maandsalaris. In geval van aanwezigheidsdiensten is de vergoeding tussen de 10% en de 25% van het uurloon. Een voorbeeld van een toeslag voor aanwezigheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten, uit de cao van Stichting Wageningen Research:

Artikel 4.1.5 Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

1 De werknemer met een lagere salarisschaal dan schaal 11 en geen functieprofiel (WR) Onderzoeker of Promovendus heeft, ontvangt een toelage indien hij zich, in opdracht van de werkgever, buiten de voor hem geldende werktijden bereikbaar en beschikbaar dient te houden om zo nodig werk te verrichten.

2 De toelage bedraagt per vol uur bereikbaarheid 10% van zijn uursalaris, maar niet meer dan van het maximumsalaris van salarisschaal 3.

*3 De toelage die op grond van lid 2 is berekend, wordt verhoogd met 25% van het salaris per uur indien er sprake is geweest van een aanwezigheidsdienst. **(Stichting Wageningen Research)***

Tijd-voor-tijd

Een voorbeeld van een tijd-voor-tijd afspraak voor bereikbaarheidsdiensten uit de cao van de Huisartsenzorg:

Artikel 4.14 Bereikbaarheidsdienst

- a. De werknemer dient zich ingeval de continuïteit van de zorg of noodzakelijke bedrijfsvoering dit dringend vergt, op verzoek van de werkgever beschikbaar te stellen voor een bereikbaarheidsdienst.*
- b. Bij het aanwijzen van werknemers voor bereikbaarheidsdienst wordt rekening gehouden met de persoonlijke situatie en de arbeidsfitheid van de werknemer.*
- c. Voor elk etmaal waarin de werknemer zich bij wijze van bereikbaarheidsdienst beschikbaar houdt, ontvangt de werknemer een compensatie in de vorm van tijd:
 - I. Voor elk etmaal op maandag tot en met vrijdag: twee uur compensatie;*
 - II. Voor elk etmaal op algemeen erkende feestdagen en in het weekeinde: vier uur compensatie. (Huisartsenzorg)**

Combinatie financiële beloning en tijd-voor-tijd

Een voorbeeld van een combinatie van een financiële beloning en een tijd-voor-tijd beloning voor de bereikbaarheidsdienst uit de cao van de Apotheken:

- De vergoeding voor de bereikbaarheidsdienst bedraagt:*
- per uur 25% van het uurloon;*
 - per zorgvraag 1 uur vrij. (Apotheken)*

Maximale omvang aantal oproepen

Voor 14% van de werknemers (17 cao's) die vallen onder een steekproef cao zijn afspraken gemaakt over de maximale omvang van het aantal oproepen binnen consignatie-, bereikbaarheids- en/of aanwezigheidsdiensten. Een voorbeeld uit de cao van de Gehandicaptenzorg:

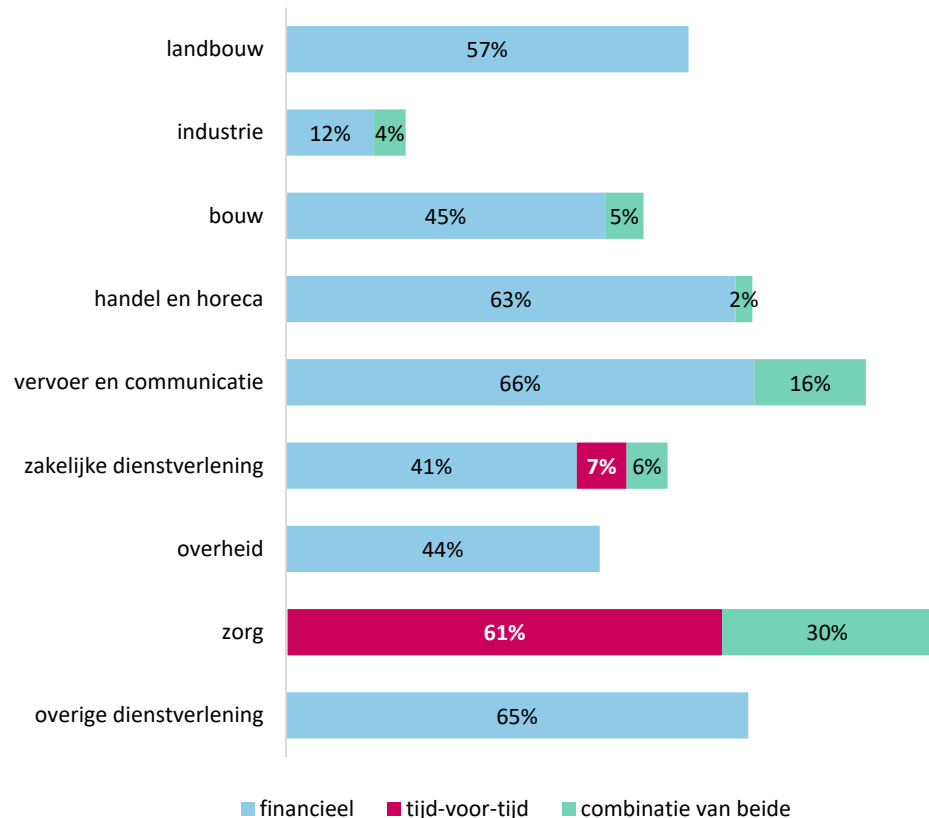
Artikel 7:16 Maximaal aantal bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiediensten

- 1. Een werknemer kan in een periode van 28 dagen maximaal 7 dagen worden ingepland voor het verrichten van bereikbaarheids- en consignatiediensten. Hiervan kunnen maximaal 5 dagen van deze diensten aaneengesloten worden verricht. De normen uit de vorige volzin zijn uitsluitend van toepassing indien dit op grond van de Arbeidstijdenwet/Arbeidstijdenbesluit is toegestaan. (Gehandicaptenzorg)*

Economische sector

Onderstaande grafiek vat de resultaten samen van het percentage werknemers met cao-afspraken over de beloning van bijzondere diensten, per economische sector. In de zorg zijn voor 91% van de werknemers afspraken gemaakt over beloning bijzondere diensten, en die beloning bestaat in twee derde van de gevallen uit compensatie in tijd-voor-tijd en in de overige gevallen uit een combinatie van tijd en geld.³⁰ In de sector vervoer & communicatie zijn ook veel afspraken over beloning (82%), hier is in drie kwart van de gevallen sprake van financiële compensatie. Ook in de andere sectoren is voornamelijk sprake van financiële beloningen.

³⁰ De cao Kinderopvang voor kindercentra en gastouderbureaus hoort bij de sector zorg, maar hier zijn geen afspraken gemaakt over beloning bijzondere diensten.

Grafiek 3.1 Percentage werknemers met cao-afspraken over beloning bijzondere diensten, uitgesplitst naar economische sector

3.1.3 Ontwikkelingen in principeakkoorden

In de 55 akkoorden die in 2021 zijn afgesloten zijn vier principeakkoorden met afspraken over bijzondere diensten aangetroffen. In het principeakkoord van de GGZ is een verruiming van de vergoedingen opgenomen voor bijzondere diensten (bereikbaarheidsdiensten, verschoven diensten, aanwezigheidsdiensten en slaapdiensten):

Extra beloning voor werk- en roosterdruk

We spreken de volgende extra beloning/compensatie af:

- de vergoeding voor de bereikbaarheidsdiensten (H4 art. 18) wordt verdubbeld: (...)*
- het venster voor verschoven diensten wordt verruimd van 24 naar 48 uur (H2, art. 6 lid 2); (...)*
- de maximum grondslag voor ORT wordt verhoogd van ip-nr 19 naar ip-nr 21 grondslag (H4, art. 9 lid 4).*
- het minimum aantal hersteluren na oproep wordt verhoogd van 6 naar 8 uur (H4 art. 17).*
- Het huidige artikel 30 uit Hoofdstuk 2, waarbij het gaat over het extra toekennen van 16 uur herstelverlof voor met namen genoemde groepen wordt duurzaam in de cao opgenomen;*
- Voor een slaapdienst (H4 art. 31) geldt:*
 - op het moment dat het aandeel werk vanuit een slaapdienst meer dan twee uur blijkt te zijn geweest (niet te voorspellen) wordt de dienst omgezet naar een nachtaanwezigheidsdienst, (...);*

- op het moment dat het aandeel werk vanuit een slaapdienst meer dan vier uur blijkt te zijn geweest (niet te voorspellen) wordt de dienst omgezet naar een nachtdienst, (...). (GGZ)

In het principeakkoord van Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening is een bepaling opgenomen waarin staat dat de vergoeding voor consignatiediensten wordt verduidelijkt:

Consignatiediensten

In de cao wordt opgenomen binnen welke kaders de werkgever met instemming van de OR, PVT of personeelsvergadering een consignatieregeling kan opstellen. De cao afspraken over de vergoeding van consignatiediensten worden verduidelijkt en toepasbaar voor elke werknemer die een consignatiedienst verricht. (Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening)

In het principeakkoord van de Netwerkbedrijven is een bepaling opgenomen waarin staat dat er op bedrijfsniveau onderzocht gaat worden welke maatregelen kunnen worden overgenomen uit het onderzoeksrapport 'Samen meer energie', en dat er pilots uitgevoerd gaan worden met betrekking tot de belastbaarheid van medewerkers in de wacht- en storingsdienst:

4. Wacht- en storingsdienst

Naar aanleiding van het onderzoek naar de belasting en belastbaarheid van medewerkers in de wacht- en storingsdienst (WSD), onderzoeken bedrijven en vakbonden in 2021 op bedrijfsniveau welke maatregelen uit het onderzoeksrapport kunnen worden overgenomen. In ieder geval de drie grote netwerkbedrijven Alliander, Enexis en Stedin voeren pilots uit, zoals genoemd in het onderzoeksrapport 'Samen meer energie'. (Netwerkbedrijven)

In het akkoord van het UMC is een bepaling opgenomen met betrekking tot de rusttijd na een bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst in de nacht:

De rusttijd na een bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst in de nacht, waarin minimaal twee keer gevolg is gegeven aan een oproep of waarin maar dan twee uren arbeid is verricht, bedraagt ten minste 8 uur. (UMC)

3.2 Jaarurennorm

3.2.1 Inleiding

Een lage WW-premie geldt voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is. Bedrijven met een sterk wisselende werkgelegenheid kunnen, om meer flexibiliteit in te bouwen, ervoor kiezen om een referteperiode voor de arbeidsomvang in de arbeidsovereenkomst op te nemen van langer dan een maand tot maximaal een jaar, met een gelijkmatige loonspreiding.³¹ Een referteperiode van een jaar wordt wel een 'jaarurennorm' genoemd. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een jaarurennorm en gelijkmatige loonspreiding wordt niet beschouwd als een

³¹ Als er een cao is, moeten hierin de referteperiode en loonspreiding zijn geregeld. Als er geen afspraak over gelijke spreiding in de cao staat kunnen werkgevers kiezen hoe ze de loonspreiding doen. De lage premie geldt alleen bij gelijke spreiding. Ook toegestaan als er geen cao is. In alle gevallen moet rekening worden gehouden met de Wet minimumloon.

flexibel contract en valt onder de lage premie. Bij een jaarurennorm wordt een arbeidsduur per jaar overeengekomen, waardoor de feitelijke arbeidsduur per week en maand kan variëren, terwijl de werknemer wel iedere maand hetzelfde salaris ontvangt. Een referteperiode van een jaar kan vooral aantrekkelijk zijn voor sectoren die te maken hebben met seizoens- of piekarbeid, zoals bijv. de landbouwsector.

3.2.2 Resultaten cao's

Referteperiode

Voor 94% van de werknemers is een bepaling opgenomen betreffende de referteperiode of is er een jaarurennorm gegeven (93 cao's). In tabel 3.2 staan de diverse referteperioden en de bijbehorende percentages werknemers en het aantal cao's. De meest voorkomende referteperiode is een jaar (55% van de werknemers, 53 cao's).

Gelijkmatige loonuitkering

Voor 35% van de werknemers onder de steekproef-cao's met een bepaling over de referteperiode is een aanvullende bepaling opgenomen in de cao, waarin een voorwaarde is gesteld over de gelijkmatige loonuitkering. Het gaat om 43 van de 98 cao's. Er zijn 50 cao's (59% van de werknemers) waarin wel een referteperiode of een jaarurennorm is opgenomen (zoals bijvoorbeeld de cao Rijk), maar geen expliciete afspraak over loonspreiding is aangetroffen. De werkgevers kunnen in dat geval kiezen hoe ze de loonspreiding doen, waarbij geldt dat ze de lage premie alleen mogen toepassen als ze het loon gelijk spreiden.

Van de 53 cao's met een jaarurennorm, is in 16 cao's een aanvullende bepaling opgenomen over gelijkmatige loonuitkering. Dit correspondeert met 9% van het totaal aantal werknemers in de steekproef en 17% van het totaal aantal werknemers vallend onder een cao met jaarurennorm. In deze gevallen mag de lage WW-premie worden toegepast.

Tabel 3.2 Afspraken over referteperiodes, gelijkmatige loonuitkering, verschuiven werktijden en seizoens/piekarbeid in cao's (n=98)

| afpraak | % werknemers | aantal cao's |
|---|--------------|--------------|
| Bepaling opgenomen over referteperiode | 94 | 93 |
| Referteperiode van een week | 2 | 5 |
| Referteperiode van een maand | 12 | 9 |
| Referteperiode van een kwartaal | 10 | 18 |
| Referteperiode van een half jaar | 15 | 8 |
| Referteperiode van een jaar | 55 | 53 |
| Gelijkmatige loonuitkering | 35 | 43 |
| Bepaling opgenomen over werktijden verschuiven | 71 | 62 |
| Bepaling opgenomen over seizoens- of piekarbeid | 15 | 18 |
| Geen bepaling over referteperiode/verschuiven werktijden/seizoensarbeid | 5 | 3 |

Een voorbeeld van een referteperiode van een jaar, uit de cao van DSM:

3.1 Arbeidsduur

De medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst heeft een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis en werkt volgens een dienstrooster. (DSM)

Een ander voorbeeld, waarbij gekozen is voor een verrekening (gelijkmatige loonuitkering) per kalenderkwartaal:

F. Jaarinkomen:

Het totaal van

- *het jaarsalaris van een kalenderjaar*
- *de vakantietoeslag*
- *de vaste jaarlijkse uitkeringen*
- *de cao-toeslagen, maar niet de onkostenvergoedingen.*

G. Periode:

Een periode is een tijdvak.

Het eerste tijdvak duurt vier weken.

Het tweede tijdvak duurt vier weken.

Het derde tijdvak duurt vijf weken.

Royal FloraHolland heeft na drie maanden drie tijdvakken betaald. Dat zijn totaal 13 weken.

Royal FloraHolland gebruikt deze tijdvakken voor:

- *de verrekening en betaling van meeruren;*
- *de verrekening en betaling van minderuren;*
- *de betaling van overwerk;*
- *de betaling van de ORT. (Royal Flora Holland)*

Een tweetal voorbeelden waarin de voorwaarde voor een gelijkmatige loonuitkering is gesteld, uit de cao van KPN en de Ziekenhuizen:

De Jaarurensystematiek is een roostervariant, waarbij het aantal contracturen per week vaststaat, maar de feitelijke inzet per week gedurende het kalenderjaar kan verschillen. De totaal te realiseren inzet per jaar wordt vastgesteld op basis van het aantal contracturen per week. Gedurende het kalenderjaar blijft het maandsalaris gelijk, ongeacht de feitelijk gerealiseerde inzet. (...)

Binnen de Jaarurensystematiek gelden onderstaande spelregels en vergoedingen:

1. Worden jouw werktijden vastgesteld op basis van de Jaarurensystematiek, dan geldt voor jou - in afwijking van je contracturen - gedurende het kalenderjaar een variabele arbeidsduur per week. Je maandsalaris blijft vastgesteld op basis van je contracturen per week.

(KPN)

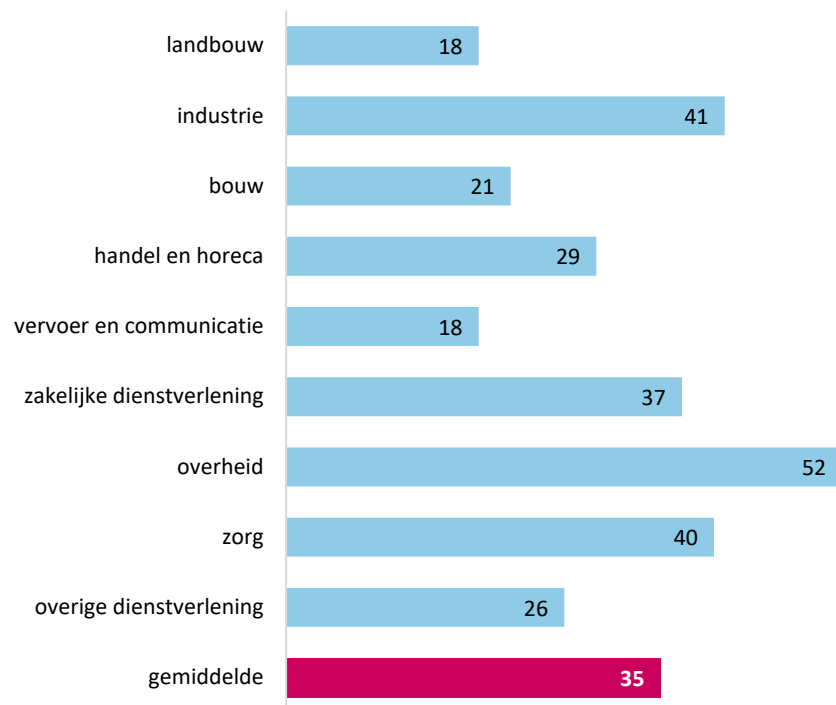
Het salaris blijft gebaseerd op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur en is daarmee losgekoppeld van het feitelijk aantal gewerkte uren per maand. (Ziekenhuizen)

Economische sector

Grafiek 3.2 geeft per economische sector het gemiddelde aantal weken weer van de referteperiode in cao's. Gemiddeld heeft de referteperiode van alle cao's onder de steekproef een duur van 35 weken. Voor de sector overheid zijn alleen periodes van 52 weken, oftewel één jaar, afgesproken. De sectoren landbouw en vervoer & communicatie hebben de kortste referteperiode, met beide een gemiddelde van 18 weken. Voor de drie cao's in de landbouw geldt bijvoorbeeld dat Groen, Grond en Infrastructuur werkt met een verschuivingsperiode van 52 weken en Glastuinbouw

en Open Teelten beide met een referteperiode van een week.³² Bij Open Teelten wordt wel gemeld dat er een jaarurenmodel kan worden toegepast.

Grafiek 3.2 Duur van de referteperiode in cao's, uitgedrukt in gemiddeld aantal weken, uitgesplitst naar economische sector (n=98)



Verschuiven werktijden / seizoensarbeid

Naast of in plaats van afspraken over referteperiodes kunnen cao's ook afspraken bevatten over het verschuiven van werktijden en over seizoens- of piekarbeid. Werkgevers kunnen zo de flexibiliteit proberen te verkrijgen die voor de branche nodig is. Voor 71% van de werknemers (62 cao's) is een bepaling in de cao opgenomen over de mogelijkheid om werktijden te verschuiven (zonder dat de werknemer meer uren werkt dan afgesproken) en voor 15% van de werknemers (18 cao's) is een bepaling opgenomen over seizoens- of piekarbeid (terugkerend tijdelijk werk). Deze afspraken zijn vooral gemaakt in de sectoren handel & horeca en landbouw. Een voorbeeld van een definitie van een piekarbeider, uit de cao van de Open teelten:

Piekarbeider:

- 1. Een werknemer die seizoensgebonden, uitsluitend routinematige werkzaamheden verricht die gerelateerd zijn aan oogst- en teeltwerkzaamheden (inclusief be- en verwerking van de oogst) voor agrarische gewassen; en*
- genoemde werkzaamheden gedurende een piekperiode (een periode van verhoogd werkaanbod) van maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar uitvoert; en*

³² Gemiddeld 18 weken, niet gewogen naar werknemersaantal.

- gedurende zijn inzet tijdens de piekperiode een compensatie ter hoogte van 0,7% van het geldende loon ontvangt; en
- door de werkgever uiterlijk op de vijfde werkdag is aangemeld bij de fondsadministrateur. **(Open teelten)**

3.2.3 Ontwikkelingen in principeakkoorden

In vier van de 55 akkoorden uit 2021 zijn bepalingen opgenomen rond referteperiodes en arbeidsflexibiliteit.

In het onderhandelingsresultaat van de Contractcatering is sprake van een pilot om ervaring op te doen met afwijkende afspraken m.b.t. flexibele arbeidsduur. Er zijn twee varianten. In beide gevallen kan de werknemer niet worden verplicht om meer dan 20% langer of 20% korter te werken dan de met hem overeengekomen arbeidsduur op weekbasis. Het verschil tussen de varianten zit in de verrekening van de min-uren en de plus-uren.

Het principeakkoord van het UMC bevat een bepaling over het verschuiven van werktijden:

De vergoeding verschoven diensten bij het ruilen van diensten op verzoek van de organisatie wordt toegekend als het rooster binnen 72 uur wordt gewijzigd.
(UMC)

In het akkoord van de Kinderopvang is aandacht voor de jaarurensystematiek. Hierin is gewijzigd dat het maximale saldo min- of plus-uren dat een medewerker kan opbouwen wordt verlaagd naar maximaal 2 weken.

3.3. Jaarurensystematiek en roosteren

*De jaarurensystematiek (JUS) wordt gewijzigd. Het maximale saldo min- of plus-uren dat een medewerker kan opbouwen wordt verlaagd naar maximaal 2 weken. Dit geldt alleen voor medewerkers die volledig werkzaam zijn in de dagopvang. Voor medewerkers die (ook) werken in de bso of peuteropvang blijven de huidige afspraken gelden, omdat hun roosters de schoolweken en schoolvakanties moeten kunnen blijven volgen. Zowel de nieuwe afspraken over dagopvang als de bestaande afspraken voor bso en peuteropvang worden opgenomen in de cao en nader uitgelegd in een geactualiseerde brochure JUS. **(Kinderopvang)***

In het onderhandelingsresultaat cao voor het Schilders- Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf is een bepaling opgenomen met betrekking tot flexibele arbeid in licht van seizoensgebonden arbeid (de wintersluiting):

10. Wintersluiting (art. 38)

Partijen hebben de behoefte om meer flexibiliteit te realiseren met betrekking tot de wintersluiting. In dat kader worden de artikelen 48 (arbeidstijdverkorting) en 38 (wintersluiting) als volgt gewijzigd:
Artikel 48 (Arbeidstijdverkorting)

1. Roostervrije dagen zijn dagen waarop niet gewerkt wordt.
2. De werknemer heeft gedurende de collectieve wintersluiting, met behoud van loon, recht op 7 niet vrij opneembare ATV- dagen.
3. Werkgever bepaalt na overleg met de werknemer wanneer roostervrije dagen worden opgenomen.

4. Het recht op roostervrije dagen vervalt wanneer de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.

Artikel 38 (Wintersluiting)

- 1. De werkgever is gerechtigd om in de winterperiode een periode van maximaal 2 weken vast te stellen waarin de bedrijfsactiviteiten stilliggen;*
 - 2. De werkgever is gerechtigd om na overleg met de werknemers (indien aanwezig de OR of PvT) een extra week (5 dagen aaneengesloten) vast te stellen gedurende de winterperiode waarin de bedrijfsactiviteiten stilliggen;*
 - 3. De werknemer dient over niet-gewerkte dagen als bedoeld in lid 2 meeruren, roostervrije dagen en/of vakantiedagen op te nemen; Partijen gaan met elkaar in overleg over consignatiedienst tijdens de wintersluiting.*
- (Schilders- Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf)**

Bijlage I Kamerbrieven en onderzoeksrapporten m.b.t. Wab in 2021

- Kamerbrief n.a.v. onderzoek in opdracht van SZW: 'Ervaringen van pgb-zorgverleners met de Wet arbeidsmarkt in balans; Regioplan, april 2021'.³³
- Kamerbrief n.a.v. onderzoek in opdracht van SZW: 'Monitor payroll voor de doelgroep banenafpraak en nieuw beschut werk; SEOR, mei 2021'.³⁴
- Kamervragen n.a.v. een bericht in Trouw, september 2021 'Anti-flexwerkwet leidt niet tot meer vaste banen: vooral vrouwen en jongeren verliezen nu hun baan'.³⁵
- Kamerbrief n.a.v. onderzoek in opdracht van SZW: 'Mogelijkheden om flexibiliteit te realiseren binnen de lage WW-premie; De beleidsonderzoekers, september 2021'.³⁶
- Uitzetten onderzoek in opdracht van SZW begin 2022 naar 'Effecten van de verlenging van de ketenbepaling van 2 naar 3 jaar per 1 januari 2020', n.a.v. motie Kuzu.³⁷
- Uitzetten monitor en evaluatie Wab; in memorie van toelichting van de Wab staat aangegeven dat de Wab vijf jaar na inwerkingtreding zal worden geëvalueerd.³⁸

³³ Tweede Kamer, vergaderjaar 2020–2021, 35 074, nr. 77

³⁴ Tweede Kamer, vergaderjaar 2020–2021, 34 352, nr. 216

³⁵ Tweede Kamer, vergaderjaar 2020–2021, Aanhangsel 119 en 120

³⁶ Tweede Kamer, vergaderjaar 2020–2021, 26 448, nr. 662

³⁷ Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 35 074, nr. 48

³⁸ Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 35 074, nr. 3

Bijlage II Afwijking ketenbepaling kleinere cao's

Voor de 98 steekproefcao's geldt dat in 17 cao's sprake is van afwijking van de ketenbepaling vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en in 10 cao's vanwege terugkerend tijdelijk werk. Er zijn echter sectoren waarvan de cao's gezien hun werknemersaantal niet in de steekproef zitten, maar waar gezien de aard van het werk er behoefte kan zijn aan verruiming van het aantal jaren/ arbeidsovereenkomsten en/of het verkorten van de tussenpoos. Dit betreft met name de sectoren cultuur, sport en recreatie. Gedacht kan worden aan theatergezelschappen die in het zomerseizoen geen optredens hebben. Of voetbalclubs die een speler een contract voor een bepaald aantal jaren willen bieden. In 2021 bevatten deze sectoren 28 cao's en deze zijn onderzocht op afspraken met betrekking tot de keten. Tabel II.1 geeft een samenvatting van de scores op (de afwijkingen van) de ketenbepaling.

Tabel II.1 Afspraken ketenbepaling in kleinere cao's (n=28)

| afpraak | aantal cao's |
|--------------------------------------|--------------|
| Geen afwijkingen | 11 |
| Afwijking ketenbepaling ¹ | 17 |
| Meer jaren / meer contracten | 10 |
| Kortere tussenpoos | 8 |
| Regeling bijzondere functies | 8 |

¹ In een cao kunnen meerdere afwijkingen voorkomen.

In 17 van de 28 kleinere cao's in de sectoren cultuur, sport en recreatie komen een of meer afwijkingen van de ketenbepaling voor. In tien cao's gaat het om een verruiming van het aantal jaren en het aantal contracten vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering.³⁹ Een voorbeeld:

Met projectmedewerkers met taken van duidelijk tijdelijke aard kunnen maximaal vier arbeidsovereenkomsten worden aangegaan voor bepaalde tijd die steeds blijven gelden als aangegaan voor bepaalde tijd. Er ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien een periode van 48 maanden is verstreken of op het moment dat de vijfde arbeidsovereenkomst aanvangt, onder de voorwaarde dat er geen onderbreking is geweest tussen de arbeidsovereenkomsten van meer dan zes maanden. (Werkgeversorganisatie in de Sport)

Acht keer gaat het om een verkorting van de tussenpoos vanwege terugkerend tijdelijk werk.⁴⁰ Dit gaat in bijna alle gevallen om seizoenwerk, het sportseizoen, het culturele seizoen, werk dat tijdens de zomerstop stil ligt. Alleen in de cao van het Nederlands Horeca Gilde staat dat het terugkerend tijdelijk werk los mag staan van seizoenen.

Voor deze functies geldt tevens dat de hierboven genoemde tussenpose van zes maanden zoals bepaald in artikel 7:688a BW in de zomerstop verkort wordt tot een tussenpose van drie maanden conform artikel 7: 688a lid 13 BW ter overbrugging van de zomerperiode waarin er geen voorstellingen zijn. (Nationale opera en ballet)

³⁹ 7:668a lid 5 BW

⁴⁰ 7:668a lid 3 BW

Naast bovenstaande afwijkingen kan bij cao of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan de ketenbepaling buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak: Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter.⁴¹ Acht van de onderzochte kleinere cao's bevatten functies die zijn aangewezen in deze Regeling. Dit geldt o.a. voor de cao van de Remplaçanten:

Het dienstverband wordt aangegaan voor een bepaalde tijd. Artikel 7:668a BW is niet van toepassing, waardoor in geen enkel geval een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. (Remplaçanten Nederlandse orkesten)

Tabel II.2 bevat een overzicht van de onderzochte cao's uit de sectoren Cultuur, sport en recreatie en Overige dienstverlening (sbi-codes 900 t/m 941). Per cao wordt aangegeven of en zo ja welke afwijking van de ketenbepaling aan de orde is.

⁴¹ 7:668a lid 8 BW; Minister van SZW heeft functies aangewezen waarvoor de ketenbepaling niet geldt.

Tabel II.2 Afwijkingen ketenbepaling in kleinere cao's (n=28)

| naam cao | geen bijzonderheden | afwijking tussenpoos | afwijking jaren | afwijking contracten | regeling bijzondere functies |
|---|---------------------|----------------------|-----------------|----------------------|------------------------------|
| REPLACANTEN NEDERLANDSE ORKESTEN | | | | | X |
| KUNSTEDUCATIE | | | X | X | |
| KONINKLIJK CONCERTGEBOUWORKEST MUSICI ORKESTLEDEN | X | | | | |
| TONEEL EN DANS | | X | X | X | X |
| NATIONALE OPERA EN BALLET | | X | X | X | X |
| NEDERLANDSE PODIA | | X | X | X | |
| NEDERLANDSE POPPODIA EN-FESTIVALS | X | | | | |
| METROPOLE ORKEST | X | | | | |
| NEDERLANDSE ORKESTEN | X | | | | |
| NEDERLANDSE ORKESTEN BIJZONDERE BEPALINGEN | | | | | X |
| KONINKLIJK INSTITUUT VOOR DE TROPEN | X | | | | |
| STICHTING OMROEP MUZIEK | X | | | | |
| NEDERLANDS INSTITUUT VOOR BEELD EN GELUID | | | X | X | |
| STICHTING BIBLIOTHEEK WERK | X | | | | |
| (ASSISTENT-) SCHEIDSRECHTERS BETAALD VOETBAL | | | X | X | |
| HOLLAND CASINO | X | | | | |
| CONTRACTSPELERS BETAALD VOETBAL NEDERLAND | | | | | X |
| VERZELFSTANDIGDE MAATSCHAPPELIJKE ORGANISATIES | | X | | | |
| STICHTING TOPIJSHOCKEY TILBURG | | | | | X |
| VROUWELIJKE CONTRACTSPELERS PSV | | | X | X | |
| DIERENTUIN | | X | | | |
| SPORT, WERKGEVERSORGANISATIE | | X | X | X | X |
| TRAINER/COACHES BETAALD VOETBAL | | | | | X |
| NEDERLANDS HORECA GILDE | | X | X | X | |
| INTERNATIONAL SALES PROMOTION EN HOSPITALITY SERVICES | X | | | | |
| KENNISPLATFORM CROW | X | | | | |
| SPORTVERENIGINGEN | | X | X | X | |
| SZS HISWA WATERSPORT | X | | | | |

Bijlage III Aanvullende analyse van afwijkingen ketenbepaling

Grafiek III.1 toont het totaal van afwijkingen op de verschillende onderdelen van de keten (contracten, jaren, tussenpoos), andere afwijkingen en opvolgend werkgeverschap.

Contracten, jaren, tussenpoos (a)

Voor 22% van de werknemers onder cao geldt er in bepaalde situaties een hoger aantal contracten voordat het einde van de keten bereikt is. In de meeste gevallen gaat het hier om een verruiming van de ketenbepaling voor AOW-gerechtigden tot 6 contracten, gevolgd door specifieke functiegroepen.

Voor 35% van de werknemers kan de keten een langere periode beslaan. Het gaat hier vooral om een verlenging tot 4 jaar voor specifieke functiegroepen en AOW-gerechtigde werknemers. Voor 16% wordt de minimale tussenpoos verkort. Het betreft hier in alle gevallen een aanpassing naar 3 maanden vanwege terugkerend tijdelijk werk.

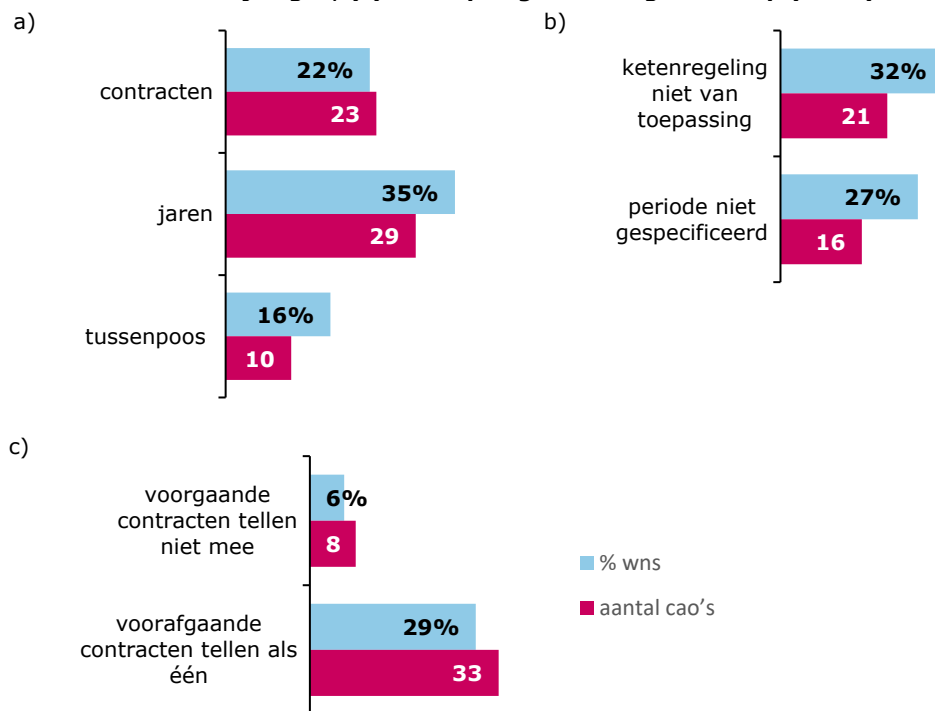
Andere afwijkingen (b)

Niet elke cao bevat een nadere specificatie van de aangepaste ketenbepaling. Wanneer een arbeidsovereenkomst wordt afgesloten vanwege educatie van de werknemer is het, zoals reeds vermeld bij 'afwijking voor bepaalde groepen', ook toegestaan deze (opeenvolgende) contracten volledig buiten beschouwing te laten. Dit is voor 32% van de werknemers het geval. Bij een verruiming van de ketenbepaling voor AOW-gerechtigde werknemers wordt voor 27% geen nadere periode beschreven. Vaak wordt hierbij verwezen naar de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, waarin de mogelijkheid tot verruiming van de ketenbepaling is opgenomen.

Opvolgend werkgeverschap (c)

In het geval van opvolgend werkgeverschap worden twee soorten afwijkingen gevonden: uitzendcontracten die voorafgaan aan de arbeidsovereenkomst (voor bepaalde tijd) worden niet meegeteld in de keten, of worden samen meegeteld als één contract; respectievelijk 6% en 29% van de werknemers onder cao.

Grafiek III.1 Afwijkingen ketenbepaling (a) per onderdeel, (b) andere afwijkingen, (c) voor opvolgend werkgeverschap (n=98)*



* Wat betreft de afwijkingen kan er in een cao voor meerdere groepen/bepaalde functies een afwijking van de ketenbepaling bestaan, zodat het totaal niet gelijk is aan de som van de onderzochte aspecten.

Bijlage IV Afwijkingen opzegtermijn vaste werknemers

Een van de wijzigingen in de Wab met betrekking tot de positie van oproepkrachten betreft de opzegtermijn van werknemers met een nulurencontract. Deze maatregel en de aangetroffen bepalingen in cao's zijn in paragraaf 1.2 besproken. Het bijbehorende artikel, lid 5 van BW7:art.672, luidt als volgt:

- 5.** Indien de omvang van de arbeid niet is vastgelegd, bedraagt de door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging, in afwijking van lid 4, de termijn, bedoeld in artikel 628a, leden 2 en 4, of vier dagen, indien het een functie betreft die is aangewezen op grond van artikel 628a, lid 11. Lid 1 is niet van toepassing.

Dit houdt in dat werknemers met een nulurencontract een opzegtermijn hebben van vier dagen (i.p.v. een maand; lid 4); deze termijn kan bij cao worden ingekort tot minimaal 24 uur. Ook geldt voor hen dat ze niet per se tegen het einde van de maand hoeven op te zeggen (lid 1), tenzij anders overeengekomen.

Afwijkingen opzegtermijn vaste werknemers

Deze wijziging riep de vraag op in hoeverre er in cao's voor reguliere werknemers van de wettelijke opzegtermijn wordt afgeweken. De wettelijke opzegtermijn die een werkgever in acht moet nemen is afhankelijk van de duur van het dienstverband; voor de werknemer geldt 1 maand.

Lid 2 en lid 4 van BW7:art.672 luiden als volgt:

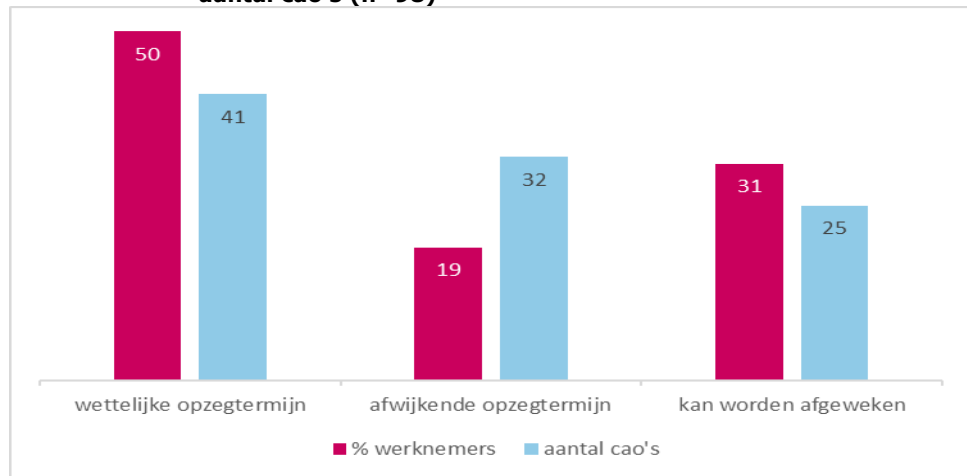
- 2.** De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
- 4.** De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

De werkgever mag afwijken van de wettelijke opzegtermijn door in de arbeidsovereenkomst een bepaling hierover op te nemen. Hierin kan worden afgesproken dat de werknemer een opzegtermijn van twee maanden of langer in acht moet nemen (maximaal zes), maar dan is de werkgever verplicht zelf tenminste de dubbele opzegtermijn aan te houden.

Als op de arbeidsovereenkomst een cao van toepassing is, kan hierin zijn geregeld dat de opzegtermijn van een werknemer meer dan 1 maand is, zonder dat de opzegtermijn van de werkgever hoeft te worden verdubbeld.

Voor 50% van de werknemers onder cao (41 van de 98 steekproefcao's) geldt dat in de cao alleen sprake is van de wettelijk opzegtermijn. Voor 19% van de werknemers (32 cao's) is in de cao sprake van een afwijkende opzegtermijn, voor alle werknemers of voor werknemers in bepaalde schalen/ functies. En voor 31% van de werknemers (25 cao's) staat in de cao dat van de wettelijke opzegtermijn *kan* worden afgeweken.

Grafiek IV Afwijkingen opzegtermijn in cao's, naar percentage werknemers en aantal cao's (n=98)



Enkele voorbeelden:

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de wettelijke opzegtermijnen. Zie tabel 1.6.1

(Bouw en Infra)

De opzegtermijn bedraagt zowel voor werkgever als voor werknemer:

- als de werknemer 6 maanden of minder in dienst is geweest: ten minste 1 maand;*
- als de werknemer meer dan 6 maanden, maar minder dan 12 maanden in dienst is geweest: ten minste 2 maanden;*
- als de werknemer 12 maanden of meer in dienst is geweest: 3 maanden.*

(MBO)

Inzake de beëindiging van het dienstverband geldt, in afwijking van de bepalingen van artikel 672 BW, dat: (...)

b. de opzegtermijn van de werknemer bedraagt, afhankelijk van de functiegroep:

- functiegroepen IV tm V 1 maand*
- functiegroepen VI tm XIV 2 maanden*

c. de opzegtermijn van de werkgever bedraagt, afhankelijk van de functiegroep:

- functiegroepen IV tm V 2 maanden*
- functiegroepen VI tm XIV 4 maanden*

(Fokus)

De opzegtermijnen zijn conform de wettelijke regeling in artikel 7:672 BW. Tussen werkgever en werknemer kan schriftelijk een langere opzegtermijn dan de wettelijke termijn overeen gekomen worden. Die langere opzegtermijn geldt dan voor de werkgever én voor de werknemer. Wanneer de arbeidsovereenkomst echter vijf jaar of langer heeft geduurd, geldt voor de werkgever altijd ten minste de wettelijke opzegtermijn.

(Verzekeringsbedrijf)

Bijlage V Overzicht onderzochte cao's 2021

| cao naam | ingangsdatum | expiratedatum |
|---|---------------------|----------------------|
| <i>sector landbouw</i> | | |
| GLASTUINBOUW | 1-7-2018 | 1-1-2020 |
| GROEN, GROND EN INFRASTRUCTUUR | 1-1-2021 | 1-1-2022 |
| OPEN TEELTEN | 1-3-2021 | 1-3-2021 |
| <i>sector industrie</i> | | |
| BAKKERSBEDRIJF | 1-8-2020 | 1-6-2021 |
| DSM NL SERVICES B.V. | 1-4-2020 | 1-4-2022 |
| GRAFIMEDIA | 1-8-2020 | 1-1-2022 |
| HEINEKEN NEDERLAND | 1-1-2020 | 1-1-2022 |
| M&T CARROSSERIEBEDRIJF | 1-6-2019 | 1-10-2021 |
| M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF | 1-6-2019 | 1-10-2021 |
| MERCK SHARP & DOHME | 1-1-2020 | 1-1-2022 |
| METALEKTRO | 1-12-2020 | 1-12-2022 |
| METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP) | 1-12-2020 | 1-12-2022 |
| MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN | 1-1-2020 | 1-1-2022 |
| MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE | 1-1-2021 | 1-1-2022 |
| NETWERKBEDRIJVEN | 1-5-2021 | 1-1-2023 |
| PHILIPS | 1-11-2020 | 1-1-2023 |
| PRODUCTIE- EN LEVERINGSBEDRIJVEN | 1-10-2020 | 1-5-2022 |
| SOCIALE WERKVOORZIENING | 1-1-2021 | 1-1-2026 |
| TATA STEEL | 1-4-2019 | 1-4-2021 |
| TIMMERINDUSTRIE | 1-8-2020 | 1-12-2021 |
| ZOETWARENINDUSTRIE | 1-1-2019 | 1-1-2021 |
| <i>sector bouwnijverheid</i> | | |
| BOUW EN INFRA | 1-1-2021 | 1-1-2023 |
| M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF | 1-6-2019 | 1-10-2021 |
| PRORAIL | 1-7-2019 | 1-1-2021 |
| SCHILDERS-, AFWERKINGS- EN GLASZETBEDRIJF IN NEDERLAND | 1-10-2021 | 1-10-2025 |
| <i>sector handel en horeca</i> | | |
| ALBERT HEIJN BV VOOR HET PERSONEEL VAN LOGISTICS | 15-4-2019 | 15-4-2021 |
| APOTHEKEN | 1-5-2019 | 1-7-2021 |
| CONTRACTCATERINGBRANCHE | 1-4-2021 | 1-4-2022 |
| DOE-HET-ZELFBRANCHE | 1-5-2020 | 1-1-2022 |
| GROENTEN EN FRUIT, GROOTHANDEL IN | 1-1-2021 | 1-1-2022 |
| HORECA- EN AANVERWANTE BEDRIJF | 1-1-2021 | 1-1-2022 |
| IKEA NEDERLAND B.V. EN INTER IKEA SYSTEMS B.V. | 1-10-2020 | 1-10-2021 |

| | | |
|--|------------|-----------|
| INFORMATIE-, COMMUNICATIE- EN KANTOORTECHNOLOGIEBRANCHE (ICK) | 1-1-2021 | 1-1-2022 |
| KANTOORVAKHANDEL | 1-4-2019 | 1-10-2020 |
| LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL | 1-7-2020 | 1-7-2023 |
| LEVENS MIDDELENBEDRIJF | 1-7-2020 | 1-7-2023 |
| MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF | 1-11-2020 | 1-4-2022 |
| RECREATIE | 1-1-2019 | 1-1-2021 |
| RETAIL NON-FOOD | 1-1-2021 | 1-7-2022 |
| SLAGERSBEDRIJF | 1-1-2021 | 1-3-2022 |
| TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN | 1-1-2020 | 1-1-2022 |
| TECHNISCHE GROOTHANDEL | 1-1-2019 | 1-10-2022 |
| TEXTIELGOEDEREN EN AANVERWANTE ARTIKELEN, GROOTHANDEL IN | 1-7-2021 | 1-7-2023 |
| VLEESSECTOR | 1-1-2021 | 1-3-2022 |
| <i>sector vervoer en communicatie</i> | | |
| BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN | 1-1-2021 | 1-1-2023 |
| DHL LOGISTICS NEDERLAND | 1-4-2017 | 1-4-2019 |
| GVB | 1-1-2019 | 1-1-2020 |
| KPN | 1-1-2020 | 1-1-2022 |
| NS (NEDERLANDSE SPOORWEGEN) | 1-10-2017 | 1-4-2020 |
| OPENBAAR VERVOER | 1-7-2020 | 1-7-2021 |
| POSTNL (VOOR POSTBEZORGERS) | 1-10-2019 | 1-10-2021 |
| POSTNL (VOOR POSTNL) | 1-4-2020 | 1-4-2022 |
| TAXIVERVOER | 1-1-2021 | 1-1-2022 |
| UITGEVERIJBEDRIJF | 1-8-2020 | 1-1-2022 |
| <i>sector zakelijke dienstverlening</i> | | |
| ABN-AMRO | 1-1-2020 | 1-1-2022 |
| ACHMEA B.V. | 1-12-2019 | 1-12-2021 |
| AEGON NEDERLAND N.V. | 1-7-2020 | 1-7-2022 |
| ANWB | 1-4-2020 | 1-4-2022 |
| APG GROEP | 1-1-2021 | 1-1-2022 |
| BEVEILIGING, PARTICULIERE | 1-7-2018 | 1-7-2023 |
| DE VOLKSBANK | 1-1-2021 | 1-1-2023 |
| HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND | 1-7-2021 | 1-7-2023 |
| ING-BANK | 1-1-2019 | 1-1-2021 |
| NBBU UITZENDKRACHTEN | 1-1-2022 | 2-1-2023 |
| NN | 1-1-2019 | 1-1-2021 |
| RABOBANK | 1-1-2021 | 1-1-2023 |
| REISBRANCHE | 1-7-2021 | 1-7-2022 |
| ROYAL FLORAHOLLAND | 1-7-2021 | 1-1-2023 |
| SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF | 1-7-2021 | 1-1-2022 |
| STICHTING WAGENINGEN RESEARCH | 1-4-2019 | 1-4-2021 |
| UITZENDKRACHTEN ABU | 17-10-2021 | 2-1-2023 |

| | | |
|--|-----------|-----------|
| VERZEKERINGSBEDRIJF | 1-1-2021 | 1-1-2022 |
| WOONDIENSTEN | 1-1-2021 | 1-1-2022 |
| <i>sector overige dienstverlening</i> | | |
| DEFENSIE-PERSONEEL | 1-1-2017 | 1-10-2018 |
| FOKUS EXPLOITATIE, STICHTING | 1-1-2020 | 1-1-2022 |
| GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ) | 1-6-2019 | 1-12-2021 |
| GEHANDICAPTENZORG | 1-4-2019 | 1-10-2021 |
| GEMEENTEN | 1-1-2019 | 1-1-2021 |
| HOGER BEROEPSONDERWIJS | 1-1-2021 | 1-4-2022 |
| HUISARTSENZORG | 1-1-2021 | 1-1-2022 |
| JEUGDZORG | 1-4-2019 | 1-1-2021 |
| KINDEROPVANG VOOR KINDERCENTRA EN GASTOUDERBUREAUS | 1-7-2021 | 1-1-2023 |
| MBO (MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS EN VOLWASSENENEDUCATIE) | 1-12-2021 | 1-5-2022 |
| NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN | 1-1-2021 | 1-4-2022 |
| POLITIE-PERSONEEL | 1-1-2018 | 1-1-2021 |
| PRIMAIR ONDERWIJS | 1-1-2021 | 1-1-2022 |
| PROVINCIES | 1-1-2021 | 1-1-2022 |
| RIJK | 1-1-2021 | 1-4-2022 |
| SANQUIN BLOEDVOORZIENING | 1-4-2019 | 1-1-2021 |
| SOCIAAL WERK, WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING | 1-7-2019 | 1-7-2021 |
| SOCIALE VERZEKERINGSBANK | 1-1-2020 | 1-1-2022 |
| UITVAARTBRANCHE | 1-1-2020 | 1-3-2022 |
| UITVOERINGSINSTITUUT | 1-1-2019 | 1-1-2021 |
| WERKNEMERSVERZEKERINGEN (UWV) | | |
| UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA | 1-1-2018 | 1-1-2021 |
| VERPLEEG-, VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG EN JEUGDGEZONDHEIDSZORG | 1-9-2021 | 1-1-2022 |
| VOORTGEZET ONDERWIJS | 1-1-2021 | 1-1-2022 |
| ZIEKENHUIZEN | 1-1-2017 | 1-4-2019 |
| ZWEMBADEN | 1-1-2019 | 1-1-2021 |