Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

# Werken met een uitzendkracht

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

## Wat is een uitzendkracht?

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

## De uitzendovereenkomst met uitzendbeding

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

## Verlenging duur uitzendbeding

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

Arbeidsovereenkomsten worden als opeenvolgend beschouwd als zij elkaar met een periode van zes maanden of minder opvolgen. In de cao kan worden afgesproken dat het uitzendbureau de periode van twee jaar tot maximaal vier jaar mag verlengen. Of zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd afsluiten zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Daarna moet het uitzendbureau de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden als de arbeidsrelatie wordt voortgezet.

## Uitsluiten loondoorbetalingsverplichting

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

**De werkgever (het uitzendbureau in dit geval) mag in het volgende geval bij de cao afwijken van de wet:**
Valt u vanaf 1 januari 2015 onder een nieuwe cao of is een oude cao verlengd? Dan kan de periode van 26 weken zijn verlengd tot ten hoogste 78 weken.

## Ketenbepaling vanaf 1 juli 2015

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

**Werkgevers mogen in het volgende geval bij cao afwijken van de wet:**

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

## Andere wijzigingen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

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

**Colofon**

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
mei 2017

**Voor meer informatie:**
www.rijksoverheid.nl
Informatie Rijksoverheid 1400.