

Vergaderjaar 2008–2009

32 058

Tijdelijke verruiming van de mogelijkheid in artikel 668a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan in verband met het bevorderen van de arbeidsparticipatie van jongeren

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

1. De economische crisis

De Nederlandse arbeidsmarkt wordt getroffen door de huidige economische crisis. De werkloosheid is gestegen en de vooruitzichten zijn niet gunstig. Het CPB voorziet een stijging van de werkloosheid tot 9,5% in 2010. Veel bedrijven hebben hun flexibele schil verkleind om snel op de veranderende situatie te kunnen reageren. Het gaat hierbij vooral om het ontslag van tijdelijke arbeidskrachten, door het niet meer verlengen van hun arbeidsovereenkomst. Dit is over de hele linie gebeurd, maar wel in verschillende mate (zie tabel 1). Vooral in de bouw en industrie is fors gesneden op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. In economisch ongunstige tijden kiezen werkgevers vooral tijdelijke arbeidskrachten omdat zij op die manier met het personeelsbestand kunnen inspelen op de conjunctuur.

Tabel 1 Maatregelen die bedrijven treffen om economische teruggang hoofd te bieden, naar sector, januari 2009 (in %)

	Werktijd- verkortung	Afstoten vast personeel	Verplaatsen Uitbesteden Activiteiten	Uitstel vertragen invest.	Afstoten tijdelijk personeel	Anders	Geen maatregelen
Landbouw en visserij	1,4	3,7	0,6	12	15,8	28,9	37,6
Delfstoffen	0	1,5	1,8	21,2	19,3	33,9	22,3
Industrie	4,4	4,2	1,2	11,6	23,6	20,4	34,6
Bouwnijverh	0,8	3,8	2,1	14,4	26,8	19,6	32,5
Groothandel	0,6	2,9	1	8,9	16,1	32,5	38
Detailh en autobranche	0,3	1,6	0,5	12,9	20,1	36,3	28,3
Horeca, recreatie e.a	1,4	2,9	0,3	16,8	18,8	23,1	36,7
Vervoer+communic.	2,5	8,2	0,6	10,1	20,6	19,6	38,4
Verh. roerende zaken en overige diensten	0,8	6,8	0,4	7,5	21,6	28	34,9
Bedrijfsleven totaal	1,7	4,2	5,6	11	20,3	25,6	32,6

Bron: Research voor beleid (2009).

In de huidige onzekere omstandigheden kunnen werkgevers zich vaak genoodzaakt zien om na de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de arbeidsrelatie tot een einde te laten komen, terwijl er nog wel ruimte is om iemand op tijdelijke basis in dienst te houden. Met andere woorden: als een vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een periode van 48 maanden mogelijk zou zijn, zou het dienstverband (nog) niet aflopen.

Wanneer het economisch slechter gaat, ondervinden jongeren daarvan eerder en sterker de gevolgen dan veel andere groepen. Jongeren hebben veelal nog geen stevige positie op de arbeidsmarkt. Voor een deel komt dat doordat jongeren vaker dan gemiddeld flexibele contracten hebben. Van het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie (553 000 van alle werknemers) is bijna 39% jonger dan 25 jaar. Ook speelt een rol dat jongeren minder werkervaring hebben. Daarnaast geldt voor jongeren die nog niet werken maar uit het onderwijs stromen dat het lastiger is om een baan te vinden in een arbeidsmarkt met relatief weinig vacatures. Bedrijven hebben sinds het begin van de economische crisis veel vacatures geschrapt.

De gevolgen van de economische crisis voor jongeren worden zichtbaar. Het aantal jeugdwerklozen bedroeg in 2008 gemiddeld 89 000. Hiervan was iets meer dan 15% langdurig werkloos, dat wil zeggen tenminste een jaar. Uitgedrukt in procenten is de jeugdwerkloosheid toegenomen van 8,6% in januari 2008 naar 10,7% berekend over de periode maart–mei 2009, zo blijkt uit cijfers van het CBS. De totale werkloosheid (4,6%) is fors lager dan de jeugdwerkloosheid. De werkloosheid onder jongeren zal de komende jaren verder toenemen, al is onduidelijk in welke mate.

In het Actieplan Jeugdwerkloosheid, dat op 29 mei jl. aan de Tweede Kamer is aangeboden, zijn maatregelen aangekondigd waarmee het kabinet jongeren op korte termijn perspectief wil bieden op de arbeidsmarkt (Kamerstukken II 2008/09, 29 544, nr. 189). Dit is noodzakelijk om te voorkomen dat veel jongeren langdurig aan de kant komen te staan.

2. Jongeren aan het werk houden

Het wetsvoorstel strekt ertoe om jongeren gedurende de huidige economische crisis langer aan het werk te houden door tijdelijk mogelijk te maken dat vaker en langer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met jongeren tot 27 jaar mogen worden aangegaan. Dit zal hierna worden toegelicht.

Veel jongeren worden na drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ontslagen. Dit heeft te maken met de zogenoemde ketenbepaling (artikel 7:668a BW). Op grond van deze bepaling ontstaat ingeval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd na een periode van drie jaar of bij het vierde contract een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mits die arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden. Bij CAO kan worden afgeweken van deze bepaling (7:668a, lid 5). Het doel van de ketenbepaling is het voorkomen van misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Als een werkgever in deze onzekere tijden geen perspectief kan bieden op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar nog wel ruimte heeft om iemand op tijdelijke basis in dienst te nemen zal hij wellicht een «nieuwe» jongere inwerken. In het merendeel van de gevallen zal de plaats echter vacant blijven. Door mogelijk te maken dat vaker en langer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan wordt de kans gecreëerd dat een werkgever de arbeidsrelatie met de jongere die hij al in dienst had continueert. De groep jongeren, die zich net in de beslissende fase van hun tijdelijke aanstelling bevindt, kan op deze manier langer aan het werk blijven.

De voorgestelde maatregel kan gedurende deze economisch zware tijden beter uitpakken voor alle partijen. Bedrijven hebben de mogelijkheid om met het personeelsbestand in te spelen op de economische ontwikkeling. Jongeren met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd behouden niet alleen langer hun baan, maar ook het uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als blijkt dat de economische situatie zich weer herstelt. Ook is het voor jongeren belangrijk dat zij hun vakbekwaamheid en arbeidsritme op peil kunnen houden. Verwacht wordt dat de positie van jongeren hiermee wordt versterkt. Bovendien wordt het naar verwachting aantrekkelijker voor werkgevers om een arbeidsrelatie met jongeren aan te gaan.

Naar de mening van de regering zal het mogelijke effect van verdringing van schoolverlaters beperkt zijn. Zoals hierboven toegelicht, zal een werkgever – wanneer hij de arbeidsrelatie tot een einde laat komen omdat hij een werknemer geen vast contract kan of wil aanbieden – niet altijd een nieuwe jongere aannemen. Bovendien kan een schoolverlater niet altijd worden ingezet ter vervanging van een jongere met (jaren) werkervaring. Voorts is ook de beperkte werkingsduur van de maatregel (in beginsel twee jaar) van invloed op het mogelijke effect van verdringing. Ten slotte kan de maatregel ook voor schoolverlaters nieuwe kansen bieden, omdat ook voor hen gebruik kan worden gemaakt van de mogelijkheid om vaker arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan.

De regering is zich ervan bewust dat het vaker en langer aanbieden van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tegenstrijdig lijkt met de constatering dat jongeren mede als gevolg van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt zijn, zoals hierboven aangegeven. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen voor de betrokken jongeren immers onzekerheid over de duurzaamheid van hun baan tot gevolg hebben. In tijden van economische crisis is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd echter verkiesbaar boven de situatie van werkloosheid. Wel dient, ook op grond van Europese regelgeving (zie hierna in paragraaf 4), het aantal en de periode van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd beperkt te worden gehouden.

Motie Rutte c.s.

Tijdens het debat over de maatregelen in het kader van de economische crisis heeft de Tweede Kamer op 26 maart 2009 een motie van het lid Rutte c.s. aanvaard (Kamerstukken II 2008/09, 31 070, nr. 30; hierna: de motie Rutte), waarin de regering wordt verzocht om de mogelijkheid van een ontheffing op het arbeidsrecht te onderzoeken en zonodig te realiseren, waardoor met jongeren tot 27 jaar vaker en langer een tijdelijk arbeidscontract mag worden aangegaan dan thans in de wet is voorzien. De Kamer constateert dat de economische crisis met name werkgelegenheid voor jongeren onder druk zet en dat de jeugdwerkloosheid naar verwachting nog met 150 000 jongeren zal toenemen. In de motie Rutte wordt overwogen dat een hele generatie haar positie op de arbeidsmarkt dreigt te verliezen, terwijl arbeidsparticipatie van jongeren juist cruciaal is voor hun toekomst en de moderne economie. Voorts wordt overwogen dat werkgevers zich onder de huidige economische omstandigheden vaak genoodzaakt zien om jongeren op straat te zetten, omdat ze hun tijdelijke contracten niet durven om te zetten in vaste contracten. Het onderhavige wetsvoorstel dient mede ter uitvoering van de motie Rutte.

3. Leeftijdsgrens van 27 jaar

Aansluiting bij andere wetgeving

De onderhavige maatregel is gericht op jongeren tot 27 jaar. Met de leef-

tijd van 27 jaar wordt aangesloten bij de Wet investeren in jongeren (WIJ) die met ingang van 1 oktober 2009 in werking zal treden. Deze wet geeft werkloze jongeren tot 27 jaar recht op een werkleeraanbod: dit kan inhouden werk, een opleiding of een combinatie daarvan. De leeftijdsgrens van 27 jaar in de WIJ berust op de gedachte dat jongeren tot deze leeftijd zich nog voorbereiden op de toekomst door leren en/of werken en in het algemeen nog relatief weinig arbeidsverleden hebben opgebouwd. Door de afbakening van de doelgroep tot 27 jaar wordt bijzondere aandacht gegeven aan activering of scholing van jongeren. Met de leeftijdsgrens is aangesloten bij de algemene notie dat de verantwoordelijkheid van de samenleving voor opleiding van personen afneemt en de eigen verantwoordelijkheid toeneemt naarmate personen ouder worden. De leeftijdsgrens sluit daarmee aan bij het gehanteerde onderscheid in de gemeentelijke praktijk en het beleid, zoals de jongerenloketten tot 27 jaar. Ook sluit deze bovengrens aan bij bestaande, met name fiscale, wet- en regelgeving. Het hanteren van de leeftijdsgrens van 27 jaar in de WIJ is ter beoordeling voorgelegd aan de Commissie gelijke behandeling (CGB). Die heeft geoordeeld dat het gebruik van de leeftijdsgrens objectief gerechtvaardigd is. Gelet op de wens om jeugdwerkloosheid tegen te gaan ligt volgens de CGB een beperking voor de hand, mede gezien de omvang van de doelgroep (Kamerstukken II 2008/09 31775, nr. 3).

Objectieve rechtvaardiging

Op grond van Europese regelgeving (Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PbEG L 303)) en internationale verdragen (Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten) is dit leeftijds onderscheid toegestaan mits er een objectieve rechtvaardiging is. De objectieve rechtvaardiging houdt in dat er sprake is van een legitiem doel en passende en noodzakelijke middelen voor het bereiken van dat doel. De objectieve rechtvaardiging wordt hierna uitgewerkt.

Legitiem doel:

Het bevorderen van arbeidsparticipatie van jongeren en bestrijden van jeugdwerkloosheid is een legitiem doel. Dit is een toegestane doelstelling op basis van de hiervoor genoemde EG-kaderrichtlijn (2000/78/EG), die «legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt» uitdrukkelijk noemt.

Passend middel:

Verder is noodzakelijk dat de maatregel (de verruiming van de ketenbepaling) geschikt is om het doel (bestrijden van jeugdwerkloosheid) te bereiken. Een dergelijke relatie is voldoende aanwezig. Werkgevers zullen jongeren naar verwachting langer in dienst houden als het mogelijk is om meer en langer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan.

Noodzakelijk middel:

De maatregel is noodzakelijk omdat jeugdige werknemers en schoolverlaters veelal nog geen sterke positie op de arbeidsmarkt innemen. Specifiek voor jongeren is het belangrijk dat zij de kans krijgen werkervaring op te bouwen en zich te bewijzen op de arbeidsmarkt. Langdurige non-participatie maakt de kans op het vinden van werk kleiner. Bovendien is werkloosheid voor alle werknemers een ingrijpende ervaring, maar (langdurige) werkloosheid onder jongeren kan tot een «verloren generatie» leiden en

dat moet worden voorkomen, mede in het perspectief van de toekomstige vergrijzing van de arbeidsmarkt.

Gelet op de doelstelling om jeugdwerkloosheid te bestrijden zijn er geen alternatieven waarbij geen leeftijdonderscheid wordt gemaakt. Ook is de maatregel proportioneel. Het gaat om een beperkte uitbreiding van het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de periode waarbinnen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden aangegaan. Bovendien betreft het een tijdelijke maatregel van in principe twee jaar met het oog op de huidige economische crisis. De mogelijkheid om bij CAO af te wijken van de ketenbepaling (artikel 668a lid 5) is in dit geval geen bruikbaar alternatief omdat de totstandkoming van dergelijke afspraken afhankelijk is van de instemming van CAO-partijen en zich naar verwachting zal beperken tot bepaalde sectoren. Dit wordt verder toegelicht in paragraaf 5 onder Keuze voor wetgeving.

4. Europese richtlijn

Europese richtlijn inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd nederlands is gehouden aan richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PbEG 1999 L 175) (hierna: de richtlijn).

Het doel van de raamovereenkomst is:

- de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen;
- een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen.

De lidstaten van de Europese Unie moeten op grond van de richtlijn een of meer van de volgende maatregelen ter voorkoming van misbruik invoeren:

- vaststelling van de objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen;
- vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd;
- vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd.

De richtlijn is in Nederland geïmplementeerd met de Wet flexibiliteit en zekerheid. Nederland heeft hierbij niet gekozen voor een systeem van objectieve redenen, maar voor het vaststellen van de maximale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en het aantal malen dat dergelijke arbeidsovereenkomsten mogen worden aangegaan. Naar de mening van de regering past het onderhavige wetsvoorstel binnen de kaders van de Richtlijn. Net als in de huidige situatie wordt zowel de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten als het aantal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd beperkt.

5. Inhoud van het wetsvoorstel

Vaker en langer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor jongeren tot 27 jaar

Gelet op bovenstaande overwegingen wordt in het onderhavige wetsvoorstel een verruiming van de ketenbepaling gerealiseerd, door tijdelijk mogelijk te maken dat voor jongeren tot 27 jaar na een periode van 48 maanden of bij de vijfde opeenvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Hiertoe wordt de huidige ketenbepaling (artikel 7:668a BW) tijdelijk aangevuld met een nieuw lid 6 met die strekking.

Tijdelijke maatregel

De beoogde datum van inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel is omstreeks 1 januari 2010. De wetswijziging dient als oplossing voor een tijdelijk probleem. Met het oog op de huidige economische crisis betreft het een tijdelijke maatregel van in principe twee jaar. Naar verwachting kan met die termijn de huidige economische crisis worden overbrugd. De einddatum is vastgesteld op 1 januari 2012. Er is voorzien in een mogelijkheid tot verlenging van de werkingsduur bij koninklijk besluit. Met het oog op de mogelijkheid tot verlenging zal een onderzoek naar de effectiviteit van de maatregel plaatsvinden. Dit onderzoek zal op een zodanig tijdstip plaatsvinden dat vóór 1 januari 2012 een afgewogen beslissing kan worden genomen over de vraag of de werkingsduur van de maatregel moet worden verlengd.

Reikwijdte van het voorstel

De voorgestelde maatregel beperkt zich tot jongeren tot 27 jaar. Hoewel de economische crisis gevolgen heeft voor alle werknemers, is ervoor gekozen om de maatregel op jongeren tot 27 jaar te richten omdat zij de gevolgen eerder en sterker ondervinden dan veel andere groepen. Zoals toegelicht onder punt 1 is de jeugdwerkloosheid aanmerkelijk hoger dan de totale werkloosheid.

Daarnaast vallen ambtenaren met een aanstelling en personen in dienst van een publiekrechtelijk lichaam met een arbeidsovereenkomst buiten de reikwijdte van de regeling omdat zij niet onder het BW vallen. Dit betekent dat ook jongeren tot 27 in dienst van een publiekrechtelijk lichaam met een arbeidsovereenkomst buiten de reikwijdte van de regeling vallen (op grond van artikel 7:615 BW). De sociale partners bij de overheidssectoren zijn verantwoordelijk voor eventuele doorwerking van het onderhavige voorstel. Ook de huidige regeling van artikel 7:668a BW is voor ambtenaren niet in algemene wetgeving vastgelegd, maar al dan niet door sociale partners bij de afzonderlijke overheidssectoren in sectorale rechtspositieregelingen geregeld.

Keuze voor wetgeving

Een alternatief voor wetgeving is afwijken van de ketenbepaling bij collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wat nu reeds mogelijk is op grond van artikel 7:668a lid 5 BW. CAO-partijen kunnen in de CAO een verruiming van de ketenbepaling regelen. Als CAO-partijen in een bepaalde sector kiezen voor een versoepeling van de ketenbepaling die uitsluitend geldt voor jongeren tot een bepaalde leeftijd dan moet voor dat onderscheid een objectieve rechtvaardiging bestaan zoals bedoeld in de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

Uit de tweede evaluatie van de Wet flexibiliteit en zekerheid (Kamerstukken II 2006/07, 30 108 en 29 544, nr. 5) blijkt dat een beperkt deel van de CAO-partijen hiervan gebruik maakt. Met betrekking tot het aantal van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is het percentage CAO's met een aangepast maximaal aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gestegen van 21 naar 23% (ten opzichte van 2004).

De totstandkoming van dergelijke afspraken is afhankelijk van de instemming van CAO-partijen en zal zich naar verwachting beperken tot bepaalde sectoren. Om die redenen en gelet op het grote belang van bestrijding van jeugdwerkloosheid is gekozen voor een wettelijke maatregel. Bedrijven kunnen op deze manier gedurende de economische crisis

gebruik maken van de mogelijkheid om jongeren langer aan het werk te houden.

Overgangsrecht

Het wetsvoorstel heeft in principe onmiddellijke werking vanaf het tijdstip van inwerkingtreding (de dag na plaatsing van de wet in het Staatsblad). Werknemers jonger dan 27 jaar die op dat moment niet aan de voorwaarden voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd uit artikel 7:668a lid 1 en 3 voldoen (minder dan 36 maanden of derde contract) vallen onder de nieuwe regeling. Dit betekent dat aan deze jongeren een vierde opeenvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangeboden zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat (dat ontstaat pas na 48 maanden of bij het vijfde contract). Werknemers die bij de inwerkingtreding al aan de voorwaarden voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voldoen (meer dan 36 maanden of vierde contract) vallen niet onder de nieuwe regeling (artikel II). Deze werknemers hebben immers al een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op grond van artikel 668a lid 1 en 3. Werknemers die onder de nieuwe regeling vallen en bij het vervallen daarvan in het vierde contract zitten of de periode van dan 36 maanden hebben gepasseerd, krijgen op dat moment geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar pas bij het vijfde contract of na afloop van de periode van 48 maanden (artikel III).

6. Bedrijfseffecten en administratieve lasten

Bedrijfseffecten

Het bedrijfseffect van het onderhavige wetsvoorstel is dat werkgevers tijdelijk (gedurende de huidige economische crisis) vaker en langer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogen aangaan met jongeren tot 27 jaar. Na een periode van 48 maanden (in plaats van 36 maanden) of bij de vijfde opeenvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (in plaats van bij de vierde opeenvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Net als in de huidige situatie blijft het mogelijk om bij CAO af te wijken van de tijdelijke aanvulling op de ketenbepaling. Derhalve heeft het wetsvoorstel geen gevolgen voor bestaande en toekomstige CAO's waarin wordt afgeweken van de leden 1 tot en met 4 en lid 6 van artikel 7:668a BW. Dat betekent dat het aantal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dat in een CAO is afgesproken, ook in de nieuwe regeling van toepassing blijft.

Rond de inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel zal informatie voor werkgevers en werknemers beschikbaar worden gesteld via de website van het ministerie van SZW (www.szw.nl).

Administratieve lasten

De regeling heeft geen (extra) administratieve lasten voor bedrijven tot gevolg. Het onderhavige wetsvoorstel betreft immers geen verplichting voor bedrijven ten opzichte van de overheid.

ARTIKELSGEWIJS

Artikel I

Tot een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip geldt artikel 668a lid 6 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek voor werknemers tot 27 jaar. In het nieuwe artikel 668a lid 6 worden de mogelijkheden om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan verruimd voor werknemers tot 27 jaar. Artikel 668a lid 6 geeft een tijdelijke afwijkmogelijkheid van artikel 668a lid 1 en 3. De duur van deze afwijking is in principe twee jaar, doch wordt uiteindelijk bij koninklijk besluit vastgesteld. Bij het bereiken van de leeftijd van 27 jaar houdt de werking van artikel 668a lid 6 op en valt de werknemer onder artikel 668a lid 1 en 3 (niet in alle gevallen, zie de toelichting bij artikel III). Dit betekent dat als op het tijdstip waarop een werknemer 27 jaar wordt arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden hebben overschreden of de werknemer meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten zijn afgesloten, de laatste op dat moment lopende arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd.

Van het nieuwe lid 6 kan evenals van de leden 1 tot en met 4 slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel II

In dit artikel is opgenomen dat artikel 668a lid 6 niet van toepassing is op de werknemer die bij de inwerkingtreding van artikel 668a lid 6 al aan de vereisten van artikel 668a lid 1 en 3 voldoet. Zonder dit artikel zou anders een werknemer door de onmiddellijke werking van het wetsvoorstel in een nadeliger positie kunnen komen.

Artikel III

Artikel 668a lid 6 (en daarmee ook de verwijzing naar dit lid in lid 5) vervalt met ingang van 1 januari 2012. Het wordt wel mogelijk gemaakt om die vervaldatum bij koninklijk besluit te verlengen. Er wordt een uitzondering geregeld in artikel III. Lid 6 blijft van toepassing op werknemers die op het tijdstip van het vervallen van dit lid voldoen aan de voorwaarden van lid 1 en lid 3, totdat die werknemers de leeftijd van 27 jaren hebben bereikt (de grens die lid 6 stelt). Wordt die leeftijd bereikt dan geldt artikel 668a lid 1 en 3 onverkort.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner

De minister van Justitie,
E. M. H. Hirsch Ballin