**De ketenbepaling voor tijdelijke contracten: wat geldt er nu en wat wijzigt er?**

Bij de CAO-helpdesk zijn de laatste tijd veel vragen binnengekomen over de aanstaande wijzigingen ten aanzien van de ketenbepaling in de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Omdat het nieuwe wetgeving betreft en tijdens de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer niet alle vragen aan de orde zijn gekomen is een antwoord niet altijd makkelijk te geven. Mede daarom hebben wij advies gevraagd aan advocatenkantoor Lexence. Deze toelichting is in samenwerking met Lexence tot stand gekomen. Wij geven hier een overzicht van de huidige en nieuwe wettelijke regels, in combinatie met het overgangsrecht en de CAO Gehandicaptenzorg. Vervolgens bespreken we wat de gevolgen zijn van deze wijzigingen.

Artikel 7:668a BW huidig

Indien meerdere tijdelijke contracten een periode van 36 maanden overschrijden, ontstaat volgens de huidige wettelijke regels een contract voor onbepaalde tijd, indien de contracten elkaar met tussenpozen van ten hoogste 3 maanden hebben opgevolgd. Ook binnen 36 maanden kan al een contract voor onbepaalde tijd ontstaan, indien meer dan 3 contracten, wederom met tussenpozen van ten hoogste 3 maanden, worden gesloten. De 4e arbeidsovereenkomst geldt dan als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Afwijkingen bij CAO van de hoofdregel zijn toegestaan zonder beperkingen (artikel 7:668a lid 5 BW).

Artikel 7:668a BW nieuw

Door de komst van de WWZ wijzigt artikel 7:668a BW. Deze wijziging houdt het volgende in. Zodra meerdere contracten voor bepaalde tijd, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden hebben opgevolgd, een periode van 24 maanden overschrijden (de tussenpozen meegerekend), geldt de laatst aangegane arbeidsovereenkomst als arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook binnen 24 maanden kan al een contract voor onbepaalde tijd ontstaan, indien meer dan 3 contracten, met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, worden gesloten. De 4e arbeidsovereenkomst geldt dan als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Afwijkingen bij CAO zijn nog maar beperkt toegestaan, in de zin dat de periode van 24 maanden verlengd kan worden tot 48 maanden en het aantal van 3 overeenkomsten kan worden verhoogd tot 6 overeenkomsten. Uit de CAO dient dan wel te blijken dat voor bepaalde functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering de verlenging of de verhoging vereist is (artikel 7:668a lid 5 BW nieuw).

Artikel 7:668a lid 9 en lid 10 BW nieuw

De WWZ introduceert een aantal nieuwe leden in artikel 7:668a BW, waaronder de leden 9 en 10. In artikel 7:668a lid 9 BW nieuw staat dat voor specifieke arbeidsovereenkomsten, die overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer, artikel 7:668a BW geheel of gedeeltelijk kan worden uitgesloten. Deze gehele of gedeeltelijke uitsluiting kan alleen via de CAO geregeld worden en geldt dus niet automatisch.

Verder bepaalt artikel 7:668a lid 10 BW nieuw dat artikel 7:668a niet van toepassing is op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg, als bedoeld in artikel 7.2.2 van de Wet educatie en beroepsonderwijs. Hierbij rijst de vraag hoe deze nieuwe bepaling precies gelezen moet worden. Een combinatie van BBL-contract(en) en ‘gewone’ contracten is niet aan de orde geweest tijdens de behandeling van het wetsvoorstel. Het lijkt daarmee logisch dat de keten pas begint te lopen bij aanvang van het contract dat volgt na het BBL-contract. Had de werknemer voorafgaand aan het BBL-contract ook al een ‘gewone’ arbeidsovereenkomst dan zal het BBL-contract als dit tenminste 6 maanden heeft geduurd de keten van ‘gewone’ arbeidsovereenkomsten doorbreken. Deze interpretatie is nog niet getoetst door de rechter, zodat er geen absolute zekerheid is dat dit zo zal worden toegepast.

*Voorbeeld ‘gewone arbeidsovereenkomst en BBL-contract*

Een werknemer heeft van 1 juli 2016 tot 1 februari 2017 een ‘gewone’ arbeidsovereenkomst. Per 1 februari 2017 krijgt deze werknemer een BBL-contract (looptijd 2 jaar). De BBL-overeenkomst eindigt van rechtswege per 1 februari 2019. De werkgever kan daarna met deze werknemer nog een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluiten. Aangezien de BBL-overeenkomst langer dan 6 maanden heeft geduurd, is de keten doorbroken. Per 1 februari 2019 kan de werkgever weer een nieuwe keten starten.

Let op: zoals hiervoor aangegeven valt bovenstaande uitleg niet met zekerheid te concluderen. Het is mogelijk dat een rechter tot de uitspraak komt dat een gecombineerde keten aan de hoofdregel van artikel 7:668a BW moet voldoen. Wij adviseren u, indien u geen enkel risico wilt lopen dat een contract niet van rechtswege eindigt, de grenzen van de nieuwe ketenbepaling aan te houden bij een combinatie van ‘gewone’ en BBL-contracten.

CAO GEhandicaptenzorg

De CAO Gehandicaptenzorg (de CAO) had een looptijd van 1 maart 2014 tot 1 maart 2015. In artikel [17:3 lid 3](http://www.vgn.nl/cao/artikel/1002) van de CAO is bepaald dat als de CAO niet is opgezegd deze met een kalenderjaar wordt verlengd. Nu de CAO niet is opgezegd geldt deze tot 1 maart 2016.

Overgangsrecht WeT WErk en zeKERHEID

In de WWZ staat overgangsrecht om te voorkomen dat lopende tijdelijke arbeidsovereenkomsten direct op de datum van de inwerkingtreding van de wet worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In dit overgangsrecht staat dat het huidige artikel 7:668a BW van toepassing blijft, indien in een CAO artikel 7:668a BW "van toepassing is verklaard" of "waarin toepassing is gegeven aan artikel 7:668a lid 5 BW" (artikel XXIIe lid 1 WWZ). Beide situaties doen zich naar onze mening voor in artikel 2:4 CAO. Wij lichten dit hierna verder toe.

*Artikel 2:4 CAO in combinatie met het overgangsrecht WWZ*

In artikel [2:4 lid 1](http://www.vgn.nl/cao/artikel/780) CAO is bepaald dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden verlengd conform het bepaalde in artikel 7:668a BW. Dit betekent naar onze mening dat het huidige artikel 7:668a BW van toepassing is verklaard in onze CAO. Verder wordt in artikel 2:4 lid 2 en 3 CAO afgeweken van de ketenregeling, conform het bepaalde in artikel 7:668a lid 5 BW. Concluderend stellen wij dat voor zowel de hoofdregel uit het huidige artikel 7:668a BW (de 3x3-regel) als de afwijkingen in de CAO (artikel 2:4 lid 2 en 3) geldt dat hierop het overgangsrecht van toepassing is.

*Uitstelrecht*

Het overgangsrecht voor lopende CAO’s is, kort gezegd, "uitstelrecht". Dit houdt in dat het oude recht van toepassing blijft gedurende de looptijd van de CAO maar uiterlijk tot 1 juli 2016. De (verlengde) CAO Gehandicaptenzorg loopt tot 1 maart 2016. Dit betekent dat tot 1 maart 2016 de hoofdregel van het huidige artikel 7:668a BW en artikel 2:4 lid 2 en 3 CAO nog gelden. Vanaf 1 maart 2016 gelden de regels van artikel 7:668a BW nieuw.

Indien na 30 juni 2015 een verlenging wordt overeengekomen, is deze verlenging onder gebruikmaking van de oude regels alleen mogelijk tot 1 maart 2016. Per 1 maart 2016 geldt namelijk met onmiddellijke werking artikel 7:668a BW nieuw voor contracten gesloten na 30 juni 2015. Indien de verlengde arbeidsovereenkomst doorloopt na 1 maart 2016 en niet binnen de grenzen van artikel 7:668a BW nieuw valt, ontstaat er per 1 maart 2016 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (of op het moment dat de grenzen van artikel 7:668a BW nieuw worden overschreden).

*Eerbiedigende werking*

Voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten die vóór de inwerkingtreding van de wet (1 juli 2015) zijn aangegaan, geldt ander overgangsrecht. Het oude recht blijft van toepassing op per 30 juni 2015 al lopende tijdelijke arbeidsovereenkomsten en de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomsten (artikel XXIIe lid 2 WWZ) (zogenaamde "eerbiedigende werking").

**Wat zijn de gevolgen van de komende wijzigingen?**

**‘Gewone’ tijdelijke contracten**

Zoals we hiervoor hebben kunnen lezen, is in de CAO Gehandicaptenzorg het huidige artikel 7:668a BW van toepassing verklaard (de 3 x 3 regel) en blijft daarmee van toepassing tot 1 maart 2016 (looptijd verlengde CAO). Het brengt met zich mee dat artikel 7:668a BW nieuw pas op 1 maart 2016 van toepassing is. Maar wat betekent dit concreet voor lopende contracten en is het nog mogelijk om een contract te verlengen? We zetten hierna de verschillende situaties uiteen.

*Contracten aangegaan voor 1 juli 2015*

Als er voor 1 juli 2015 een tijdelijk contract is aangegaan of een verlenging heeft plaatsgevonden, dan moet op basis van het oude artikel 7:668a BW worden beoordeeld of het contract van rechtswege eindigt op grond van de eerbiedigende werking van het overgangsrecht.

*Contracten aangegaan op of na 1 juli 2015*

Hierbij geldt dat indien een verlenging na 30 juni 2015 is overeengekomen en de arbeidsovereenkomst na 29 februari 2016 eindigt, het nieuwe recht per 1 maart 2016 van toepassing is. Zodra er vanaf 1 maart 2016 buiten de kaders van artikel 7:668a (nieuw) BW wordt getreden, geldt dat er vanaf dat moment sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

*Voorbeeld eerbiedigende werking*

Een jaarcontract dat in is gegaan op 1 juni 2013, met een jaar is verlengd per 1 juni 2014 en nogmaals per 1 juni 2015, wordt niet per 1 maart 2016 geconverteerd in een contract voor onbepaalde tijd, maar zal op 31 mei 2016 van rechtswege eindigen.

Indien het eerste jaarcontract is gestart op 1 augustus 2013 en er daarna twee verlengingen zijn geweest (laatste per 1 augustus 2015), dan zal er per 1 maart 2016 wel conversie plaatsvinden vanwege de directe werking van artikel 7:668a BW nieuw per 1 maart 2016 en eindigt het contract daardoor niet meer van rechtswege. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2016 geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd.

**Contracten aangegaan ter vervanging**

De CAO regelt een afwijking van de ketenbepaling voor contracten die zijn aangegaan in verband met tijdelijke vervanging (artikel 2:4 lid 2 CAO). Voor deze afwijkende bepaling geldt dat zij op basis van het overgangsrecht van toepassing blijft tot 1 maart 2016 (looptijd verlengde CAO). Per 1 maart 2016 is artikel 7:668a BW nieuw van toepassing. Dat betekent dat een werkgever met een werknemer maximaal 3 contracten in een periode van 24 maanden mag overeenkomen tenzij in een nieuwe CAO eveneens een afwijkende bepaling wordt afgesproken op basis waarvan verlenging nog mogelijk is. De mogelijkheden hiertoe zijn echter beperkt. Op dit moment is nog niet bekend wat de nieuwe CAO hierover gaat regelen.

*Voorbeeld aangegaan voor 1 juli 2015*

Een werknemer heeft 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten ter vervanging gehad. De laatste overeenkomst eindigt per 1 juni 2015. Direct aansluitend krijgt de werknemer weer een vervangingscontract tot 1 december 2015. Dit contract eindigt van rechtswege.

*Voorbeeld aangegaan voor 1 juli 2015*

Een werknemer heeft 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten ter vervanging gehad, telkens voor de duur van vier maanden. De laatste overeenkomst eindigt per 1 juni 2015. Direct aansluitend krijgt de werknemer weer een vervangingscontract tot 1 april 2016 (10 maanden). Dit contract loopt door na 1 maart 2016 maar als gevolg van de eerbiedigende werking eindigt dit contract wel van rechtswege op 1 april 2016. De totale duur is binnen de grens van art. 2:4 lid 2 (2,5 jaar) gebleven.

*Voorbeeld aangegaan na 1 juli 2015*

Een werknemer heeft 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten ter vervanging gehad. De laatste overeenkomst eindigt per 1 augustus 2015. Direct aansluitend krijgt de werknemer weer een vervangingscontract tot 1 februari 2016. Dit 4e contract eindigt nog van rechtswege op basis van het uitstelrecht, indien de totale duur van 2,5 jaar niet wordt overschreden.

*Voorbeeld aangegaan na 1 juli 2015*

Een werknemer heeft 2 tijdelijke arbeidsovereenkomsten ter vervanging gehad met een totale looptijd van 1,5 jaar. De laatste overeenkomst eindigt per 1 november 2015. Direct aansluitend krijgt de werknemer weer een vervangingscontract tot 1 juni 2016 (7 maanden). Per 1 maart 2016 geldt artikel 7:668a BW nieuw. Dit artikel regelt dat als een keten van contracten de termijn van 24 maanden overschrijdt het contract dat op dat moment loopt, geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Op 1 mei 2016 heeft de keten een totale duur van 24 maanden, op die datum geldt het contract als aangegaan voor onbepaalde tijd.

**Contracten aangegaan in verband met een opleiding**

De CAO regelt een afwijking van de ketenbepaling voor contracten die zijn aangegaan in verband met een opleiding (artikel 2:4 lid 3 CAO). Voor deze afwijkende bepaling geldt dat zij op basis van het overgangsrecht van toepassing blijven tot 1 maart 2016 (looptijd verlengde CAO). Per 1 maart 2016 is artikel 7:668a BW nieuw van toepassing. In dit artikel staan 2 nieuwe bepalingen over BBL-contracten (lid 10) en contracten die overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer (lid 9).

*Voorbeeld BBL-overeenkomst aangegaan voor 1 juli 2015*

Met de werknemer is een BBL-overeenkomst aangegaan van 1 september 2013 tot 1 maart 2014. Deze overeenkomst wordt verlengd voor de resterende duur van de opleiding. De werknemer behaalt zijn diploma in juli 2016. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege omdat deze is aangegaan vóór 1 juli 2015 op grond van de eerbiedigende werking van het overgangsrecht.

*Voorbeeld BBL-overeenkomst aangegaan na 1 juli 2015*

Met de werknemer is een BBL-overeenkomst aangegaan van 1 september 2014 tot 1 september 2015. Deze overeenkomst wordt verlengd voor de resterende duur van de opleiding. De leerling-werknemer behaalt zijn diploma in juli 2017. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege. Weliswaar kent de overeenkomst een langere looptijd dan de duur van de CAO (1 maart 2016) maar op grond van de directe werking van artikel 7:668a lid 10 BW per 1 maart 2016 is het nieuwe recht van toepassing op BBL-contracten (en dit nieuwe recht bepaalt dat de ketenregeling van artikel 7:668a BW niet van toepassing is op BBL-contracten).

*Voorbeeld combinatie ‘gewone’ en BBL-contracten*

Een werknemer heeft van 1 mei 2015 tot 1 februari 2016 een gewone arbeidsovereenkomst. Per 1 februari 2016 krijgt deze werknemer een BBL-contract (looptijd 2 jaar). In dit geval is de ketenbepaling niet van toepassing op de BBL-overeenkomst die loopt van 1 februari 2016 tot en met 31 januari 2018. Dit BBL-contract eindigt volgens onze interpretatie van de wet (zie hiervoor) van rechtswege omdat de maximale termijn van 24 maanden niet van toepassing is.

*Voorbeeld arbeidsovereenkomsten aangegaan voor 1 juli 2015 in verband met educatie*

Een werknemer heeft een contract in verband met educatie (niet zijnde BBL) voor de duur van 1 jaar tot 1 juni 2015. Dit contract wordt aansluitend verlengd voor de resterende duur van de opleiding en loopt nog 3 jaar. Dit contract eindigt van rechtswege op grond van de eerbiedigende werking van het overgangsrecht.

*Voorbeeld arbeidsovereenkomsten aangegaan na 1 juli 2015 in verband met educatie*

Een werknemer heeft een contract in verband met educatie (niet zijnde BBL) voor de duur van 1 jaar tot 1 september 2015. Dit contract wordt aansluitend verlengd voor de resterende duur van de opleiding en loopt nog 2 jaar. Dit contract eindigt niet meer van rechtswege omdat het uitstelrecht maximaal van toepassing is voor de duur van de CAO (1 maart 2016). Daarmee is artikel 7:668a BW nieuw per 1 maart 2016 van toepassing. Bij overschrijding van de termijn van 24 maanden, geldt het contract als aangegaan voor onbepaalde tijd.

**Nieuwe CAO**

De huidige CAO Gehandicaptenzorg is verlengd tot 1 maart 2016. De onderhandelingen voor een nieuwe CAO Gehandicaptenzorg zijn inmiddels gestart. Op dit moment is het echter nog niet duidelijk wanneer er een nieuwe CAO komt en welke afspraken er in de nieuwe CAO komen te staan. Wel dient u er rekening mee te houden dat een nieuwe CAO een ingangsdatum krijgt die ligt voor 1 maart 2016. Het gevolg hiervan is dan dat artikel 7:668a BW nieuw directe werking heeft op de ingangsdatum van de nieuwe CAO. Omdat het nu nog niet duidelijk is wanneer de nieuwe CAO in werking treedt, is het lastig hierop te anticiperen. Indien u geen enkel risico wilt lopen dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, adviseren wij u alleen nog een verlenging af te spreken indien dit past binnen de nieuwe regels voor de ketenregeling.

**Tot slot**

Wij hopen dat deze factsheet u meer informatie geeft over de mogelijkheden omtrent het aangaan en verlengen van tijdelijke (BBL)-contracten. Mocht u naar aanleiding hiervan nog vragen hebben dan kunt u uiteraard contact opnemen met de CAO-helpdesk van de VGN via telefoonnummer 030-2739719 (op werkdagen van 09.00 tot 12.00 uur) of via caohelpdesk@vgn.nl. Daarnaast wijzen wij u graag op de websites [www.lexence.nl](http://www.lexence.nl) en [www.wwzproof.nl](http://www.wwzproof.nl) van advocatenkantoor Lexence. Op de website [www.wwzproof.nl](http://www.wwzproof.nl) vindt u interessante informatie over de Wet werk en zekerheid, zoals handige tools, FAQ’s en achtergrondinformatie.

**Disclaimer**

De Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) heeft aan het opstellen van deze factsheet de nodige zorg besteed. Desondanks is het mogelijk dat de inhoud van deze factsheet onjuistheden bevat. De Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland aanvaardt daarvoor geen enkele aansprakelijkheid. De Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade, hoegenaamd ook, direct of indirect veroorzaakt door deze factsheet.

**RELEVANTE WETSARTIKELEN**

**Artikel 7:668a BW**

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
2. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
3. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
5. Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
6. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
7. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

**Artikel 7:668a BW nieuw per 1 juli 2015 (Wet werk en zekerheid)**

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
2. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
3. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
5. Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.
6. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
8. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
9. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
10. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan van lid 2 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
11. Bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten nadele van de bestuurder van een rechtspersoon worden afgeweken van de periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a.
12. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.
13. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan voor daarin aangewezen arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer dit artikel geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.
14. Dit artikel is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
15. Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen.

**ARTIKEL XXIIe (Overgangsrecht Wet werk en zekerheid)**

1. Artikel 668a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel N, van deze wet, blijft van toepassing op een op die dag geldende collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan waarin hetgeen in artikel 668a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op die dag, van toepassing is verklaard of waarin toepassing is gegeven aan artikel 668a, lid 5, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor dat tijdstip, en de arbeidsovereenkomsten waarop deze van toepassing zijn of worden, voor de duur van de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling, maar ten hoogste gedurende twaalf maanden na die inwerkingtreding.
2. Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die worden voortgezet op of na het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel N, van deze wet, is artikel 668a, lid 1, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel komt te luiden na dat tijdstip, eerst van toepassing, indien op of na dat tijdstip een volgende arbeidsovereenkomst wordt aangegaan ten hoogste zes maanden na de dag waarop de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomst eindigde, met dien verstande dat in afwijking van artikel 668a, lid 1, een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor dat tijdstip en de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomsten geacht worden elkaar niet te hebben opgevolgd, indien zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden.
3. In afwijking van artikel 668a, lid 1, zoals dat artikel komt te luiden na het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel N, van deze wet worden de arbeidsovereenkomst, bedoeld in het eerste lid, en de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomsten geacht elkaar niet te hebben opgevolgd, indien zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden.

De Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) is de brancheorganisatie die opkomt voor de belangen van aanbieders in de gehandicaptenzorg. De 165 instellingen die bij ons zijn aangesloten, variërend van klein tot groot, bieden zorg en ondersteuning aan mensen met een verstandelijke, lichamelijke en/of zintuiglijke beperking.