

Gevolgen van een avv-loze periode voor de ongebonden werkgever

De ABU-CAO voor Uitzendkrachten is afgesloten en algemeen verbindend verklaard tot en met 4 november 2017. Wanneer er op 5 november nog geen nieuwe algemeenverbindendverklaring is, is er sprake van een avv-loze periode. Dit heeft consequenties voor ongebonden uitzendondernemingen (niet ABU-leden).

Ongebonden uitzendondernemingen worden door de algemeenverbindendverklaring verplicht om de CAO voor *Uitzendkrachten* toe te passen op de uitzendovereenkomsten met uitzendkrachten. Daarnaast kan een ongebonden uitzendorganisatie er voor kiezen om de ABU-CAO in de individuele arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht van toepassing te verklaren (via een incorporatiebeding).

De verplichtingen voortvloeiend uit de cao op basis van de individuele arbeidsovereenkomst moeten ook na het aflopen van de algemeenverbindendverklaring worden nagekomen. Cao-bepalingen die in de individuele arbeidsovereenkomst van toepassing zijn verklaard werken na afloop van de (avv'de) cao dus na. Dit geldt alleen voor die bepalingen die zich naar hun aard lenen voor het opnemen in de arbeidsovereenkomst. Denk hierbij aan de loontabellen, kostenvergoedingen et cetera.

Een algemeenverbindendverklaring heeft in beginsel geen nawerking.

In deze notitie wordt uiteengezet op welke vlakken er mogelijk problemen zouden kunnen rijzen voor ongebonden uitzendondernemingen door de onderbreking in avv, het niet meer aan de cao gebonden zijn door avv. Zo zal ingegaan worden op de mogelijke gevolgen voor:

- afwijken van driekwart dwingend recht;
- de beloning;
- rechtspositie;
- fase A uitzendbeding;
- de opzegtermijn.

Afwijkingen van driekwart dwingend recht

Het arbeidsrecht kent veel bepalingen van driekwart dwingend recht. Dit houdt in dat afwijking van die wettelijke bepalingen mogelijk is bij cao, ook ten nadele van de werknemer. De ABU-CAO maakt voor een aantal bepalingen gebruik van deze mogelijkheid.

Van driekwart dwingend recht mag niet bij individuele arbeidsovereenkomst afgeweken worden. Ge-avv'de bepalingen die afwijken van driekwart dwingend recht werken niet na in een individuele arbeidsovereenkomst. Nu de cao zonder algemeenverbindendverklaring niet langer rechtstreeks op deze werkgever van toepassing is, is er geen sprake meer van afwijking bij cao. Het van toepassing verklaren van de cao in de individuele arbeidsovereenkomst, zorgt ervoor dat deze bepalingen onderdeel worden van die individuele arbeidsovereenkomst. Voor de bepalingen die afwijken van driekwart dwingend recht is dat niet voldoende, daarvoor is de werking van een geldende cao nodig. De afwijking van driekwart dwingend verliest daardoor voor deze bepalingen aan kracht, als er geen avv meer is die in de werking ervan voorziet.

Hieronder zullen een aantal belangrijke afwijkingen besproken worden.

Beloning

In de WAADI (Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs) zijn regels opgenomen voor uitzendwerkgevers. Artikel 8 (zie bijlage) beschrijft hoe de beloning van uitzendkrachten vastgesteld moet worden in het zogenaamde loonverhoudingsvoorschrift.

De hoofdregel van artikel 8 WAADI is dat een uitzendwerknemer recht heeft op hetzelfde 'loon en overige vergoedingen' als de werknemer die dezelfde arbeid verricht in dienst van de inlener. Als er een CAO voor *Uitzendkrachten* van toepassing is, geldt krachtens lid 3 (van artikel 8 WAADI) die cao in

plaats van de hoofdregel. Voor alle uitzendwerkgevers die niet direct gebonden zijn aan die CAO voor *Uitzendkrachten* via het lidmaatschap, geldt dat lid 3 niet langer van toepassing is wanneer de uitzend-cao niet meer algemeen verbindend is. Hierdoor treedt de hoofdregel in de wet weer in werking. Het is hierbij niet van belang of een uitzend-cao in de individuele arbeidsovereenkomst van toepassing is verklaard. De ongebonden werkgever is dus, vanaf het moment dat de avv-verklaring afloopt, aan de werknemers hetzelfde loon en overige vergoedingen verschuldigd als worden toegekend aan werknemers die direct bij de inlener in dienst zijn.

Er is een verschil tussen het loonverhoudingsvoorschrift uit de WAADI en de CAO voor *Uitzendkrachten*. De WAADI spreekt over 'loon en overige vergoedingen' en daarnaast minstens dezelfde arbeidsvoorwaarden met betrekking tot de arbeidstijden, daaronder begrepen overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van vakantie en het werken op feestdagen.

De beloningsregeling uit de ABU-CAO (art. 20 lid 2) bestaat uit de zes elementen van de inlenersbeloning. De overige bepalingen, zoals de vakantiedagen en werken op feestdagen, zijn geregeld in de ABU-CAO en daar hoeft de regeling van de inlener dan ook niet gevolgd te worden. De inlenersbeloning is samengesteld uit de navolgende elementen, overeenkomstig de bepalingen, zoals die gelden in de inlenende onderneming:

- a. uitsluitend het geldende periodeloan in de schaal;
- b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
- c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
- d. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
- e. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensiekosten, gereedschapskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
- f. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.

Dit houdt in dat per opdrachtgever bezien moet worden welke arbeidsvoorwaarden precies van toepassing zijn voor de uitzendkracht. Wanneer de WAADI moet worden gevolgd, kan dat tot gevolg hebben dat er een ander aantal vakantiedagen geldt dan in de ABU CAO, etc. Ook is minder duidelijk omschreven wat onder loon en overige vergoedingen moet worden verstaan. Dit kan leiden tot discussies over de beloning.

Rechtspositie

Alle werkgevers zijn gebonden aan artikel 7:668a BW (zie bijlage) dat bepaalt welke type arbeidsovereenkomst aangeboden kan worden. Hier is geregeld dat maximaal drie contracten voor bepaalde tijd kunnen worden gegeven met een maximale duur van twee jaar. Daarna volgt een contract voor onbepaalde tijd. Bij cao kan het aantal contracten en de maximale duur worden uitgebreid naar zes contracten in vier jaar.

Voor uitzendovereenkomsten geldt dat krachtens artikel 7:691 lid 1 BW (zie bijlage) de werking van 668a wordt uitgesteld met 26 gewerkte weken. De uitzendonderneming heeft dus meer flexibiliteit dan een reguliere onderneming. De 26 weken kunnen bij cao worden opgerekt tot maximaal 78 weken. In de ABU-CAO zijn deze wettelijke bepalingen "verbouwd" tot het fasensysteem: 78 gewerkte weken in fase A. Tevens is in de cao geregeld dat ziekte het einde van de uitzendovereenkomst betekent. Na fase A volgt fase B met zes overeenkomsten voor bepaalde tijd voor de maximale gezamenlijke duur van vier jaar en tot slot fase C: de overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Zodra de ABU-CAO niet langer algemeen verbindend verklaard is, gelden de wettelijke bepalingen van rechtswege onverkort voor de ongebonden werkgevers. Dit kan verstrekkende gevolgen hebben. Immers, in fase A wordt geen beperking gesteld aan het aantal arbeidsovereenkomsten, slechts de duur van de periode die wordt gewerkt is relevant. Gedurende fase A is het zelfs waarschijnlijk dat vele contracten op elkaar volgen, als het uitzendbeding van toepassing is. In dat geval zal iedere keer dat een werknemer ziek wordt, zijn arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigen. Als de werknemer zijn werkzaamheden hervat, geldt een nieuwe arbeidsovereenkomst. In fase A is dit niet relevant, maar als fase A door het aflopen van avv nog slechts gedurende 26 weken toegepast mocht worden en dus het hierboven geciteerde artikel 7:668a BW eerder wordt toegepast, ontstaat na drie overeenkomsten voor bepaalde tijd een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Zo kan het voorkomen dat onbedoeld een werknemer werkzaam is op basis van een overeenkomst van onbepaalde tijd. Ook fase B heeft ruimere termijnen dan bovengenoemd wetsartikel, te weten: zes contracten voor bepaalde tijd voor de maximale gezamenlijke duur van vier jaar. Wanneer de avv verlopen is, is art. 7:668a BW van rechtswege van toepassing. De arbeidsovereenkomst van de werknemer die op dat moment werkzaam is en, ofwel meer dan drie contracten voor bepaalde tijd heeft gehad, ofwel gedurende meer dan twee jaar contracten voor bepaalde tijd heeft gehad, wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Wettelijk systeem:

Uitzendbeding 26 gewerkte weken	Contracten 7:668a: max 3 contracten bepaalde tijd max 2 jaar	Onbepaalde tijd contract
------------------------------------	--	--------------------------



CAO voor Uitzendkrachten:

Fase A Uitzendbeding 78 gewerkte weken	Fase B max 6 contracten bepaalde tijd max 4 jaar	Onbepaalde tijd contract
---	--	--------------------------



Fase A uitzendbeding

Daarnaast is in de ABU-CAO opgenomen dat het uitzendbeding gedurende heel fase A geldt, tenzij dit schriftelijk is uitgesloten. In de wet (art. 7:691 lid 2 BW) is het tegenovergestelde bepaald: het gebruik kan schriftelijk worden bedongen in de uitzendovereenkomst. Wanneer de *CAO voor Uitzendovereenkomsten* is toegepast, zal in de meerderheid van uitzendovereenkomsten niet opgenomen zijn dat sprake is van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding. Dit is immers niet nodig, omdat iedere overeenkomst in fase A op grond van de cao er één is met beding.

Afloop van de avv kan dus tot gevolg hebben dat een overeenkomst niet langer van rechtswege eindigt op het moment dat de terbeschikkingstelling op verzoek van de opdrachtgever eindigt, omdat (vanwege de cao) in de uitzendovereenkomst het uitzendbeding niet expliciet is overeengekomen.

De opzegtermijn

Voorts dient te worden opgemerkt dat in de ABU-CAO tevens wordt afgeweken van de wettelijke bepalingen omtrent de opzegtermijn bij onbepaalde tijd (7:672 BW) en bepaalde tijd (7:667 lid 1 en 3 BW) (artikelen in bijlage). Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben werkgever en werknemer ingevolge de cao beiden een opzegtermijn van één maand, tenzij schriftelijk anders

overeengekomen. Voor beiden geldt altijd dezelfde opzegtermijn. De wet (artikel 7:672 BW) bepaalt echter dat de opzegtermijn voor de werkgever afhankelijk is van de duur van de arbeidsovereenkomst met de werknemer. Indien die vijf jaar of langer heeft geduurd, zal de opzegtermijn van de werkgever langer dan één maand zijn, terwijl die van de werknemer altijd één maand blijft.

Met betrekking tot de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is in het Burgerlijk Wetboek bepaald dat deze niet tussentijds beëindigd mag worden, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. In de cao is nu juist het tegenovergestelde bepaald: een contract voor bepaalde tijd mag in alle gevallen tussentijds beëindigd worden, tenzij uitdrukkelijk is overeengekomen dat dit niet is toegestaan. Vooral in het geval dat een ongebonden werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds wil kunnen beëindigen, kan dit gevolgen voor hem hebben. Ingevolge de ge-avvde cao was het immers niet noodzakelijk hiertoe een bepaling in de individuele arbeidsovereenkomst op te nemen, maar krachtens het Burgerlijk Wetboek juist wel. De mogelijkheid van tussentijdse beëindiging kan op deze manier voor deze werkgever wegvallen.

Dit overzicht pretendeert geen volledigheid, noch kunnen aan dit overzicht enige rechten worden ontleend.

Bijlage

Artikel 8 WAADI:

1. De ter beschikking gestelde arbeidskracht heeft recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt:
 - a. met betrekking tot het loon en overige vergoedingen;
 - b. op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of andere niet wettelijke bepalingen van algemene strekking die van kracht zijn binnen de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt, met betrekking tot de arbeidstijden, daaronder begrepen overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van vakantie en het werken op feestdagen.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing met betrekking tot:
 - a. de voorschriften ter bescherming van zwangere werknemers, van werknemers die een borstkind voeden, kinderen en jeugdige werknemers en ter bevordering van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen; en
 - b. de maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras, godsdienst of levensovertuiging, handicap, leeftijd of hetero- of homoseksuele gerichtheid, die gelden op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of andere niet wettelijke bepalingen van algemene strekking die van kracht zijn binnen de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt.
3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kan worden afgeweken van het eerste en tweede lid, mits:
 - a. indien de periode gedurende welke wordt afgeweken in duur is beperkt, die overeenkomst voorziet in een regeling op grond waarvan misbruik door elkaar opvolgende perioden van terbeschikkingstelling wordt voorkomen; en
 - b. indien het een collectieve overeenkomst betreft die van toepassing is op de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt, die overeenkomst bepalingen bevat op grond waarvan een werkgever zich ervan moet verzekeren dat de aan zijn onderneming ter beschikking gestelde arbeidskrachten de arbeid verrichten tegen de arbeidsvoorwaarden, genoemd in het eerste lid, die voor deze arbeidskrachten bij die overeenkomst zijn voorgeschreven.

Artikel 7:667 BW:

1. een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst of bij de wet aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
 - a. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
 - b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.
3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door opzegging als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen a tot en met h, of artikel 40 van de Faillissementswet of door ontbinding door de rechter is geëindigd, aansluitend of na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden is opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die opvolgende arbeidsovereenkomst opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit lid is niet van toepassing indien de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer op grond van een daartoe strekkend beding.
5. Van arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers

- die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.
6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
 7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
 8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werknemster, is nietig.

Artikel 7:668a BW:

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. 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;
 - b. 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.
2. 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.
3. 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.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. 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:
 - a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
 - b. 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.
6. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan van lid 2 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. 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.
8. 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.

9. 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.
10. 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.
11. 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 7:672 BW:

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
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.
3. In afwijking van lid 2 bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging één maand indien de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.
4. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
5. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, lid 1, is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.
6. De termijn, bedoeld in lid 2 of lid 3, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
7. Van de termijn, bedoeld in lid 4, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 7, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682 of artikel 683.
10. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
11. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in het lid 10, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2, noch minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

Artikel 7:691 BW:

1. Op de uitzendovereenkomst is artikel 668a eerst van toepassing zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht.
2. In de uitzendovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde als bedoeld in artikel 690 op verzoek van die derde ten einde komt. Indien een beding als bedoeld in de vorige volzin in de uitzendovereenkomst is opgenomen, kan de werknemer die overeenkomst onverwijld opzeggen en is op de werkgever artikel 668, leden 1, 2, 3 en 4, onderdeel a, niet van toepassing.
3. Een beding als bedoeld in lid 2 verliest zijn kracht indien de werknemer in meer dan 26 weken arbeid voor de werkgever heeft verricht. Na het verstrijken van deze termijn vervalt de bevoegdheid van de werknemer tot opzegging als bedoeld in lid 2.
4. Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin arbeid wordt verricht die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste zes maanden mede in aanmerking genomen.
5. Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn mede in aanmerking genomen.
6. Dit artikel is niet van toepassing op de uitzendovereenkomst waarbij de werkgever en de derde in een groep zijn verbonden als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander als bedoeld in artikel 24a van Boek 2.
7. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten nadele van de werknemer worden afgeweken van artikel 628, lid 1, tot ten hoogste de eerste 26 weken waarin de werknemer arbeid verricht. Artikel 628, leden 5, 6 en 7, is niet van toepassing.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan:
 - a. kunnen de termijnen, bedoeld in de leden 1, 3 en 7, worden verlengd tot ten hoogste 78 weken; en
 - b. kan van lid 5 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.