



CONTRACT VOOR BEPAALDE TIJD

P&O-services

telefoon: (030) 880 1880

Postbus 8504

e-mail: arbeidsvoorwaarden@protestantsekerk.nl

3503 RM Utrecht

website: www.protestantsekerk.nl

Inleiding

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is een overeenkomst waarvan het einde objectief bepaalbaar is, dus onafhankelijk van de wil of de subjectieve waardering van een van de betrokken partijen. De duur van de overeenkomst kan worden vastgesteld in tijdseenheden of worden gekoppeld aan de duur van een project dan wel de duur van een vooraf bepaalde situatie, zoals het herstel van een zieke werknemer waarvoor een vervanger werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Er zijn vele redenen denkbaar om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan.

De mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan, is van belang voor de flexibiliteit in een organisatie. Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt echter niet beschermd door het ontslagrecht, omdat zijn contract van rechtswege (zonder dat iemand daar iets voor hoeft te doen) eindigt nadat de afgesproken tijd verlopen is. In de wet zijn daarom regels opgenomen ten behoeve van de zekerheid voor de werknemer.

Met de komst van de Wet Werk en Zekerheid is er veel veranderd ten aanzien van tijdelijke contracten. In deze brochure geven wij een overzicht van deze nieuwe regels.

1. Regels voor ieder contract voor bepaalde tijd

Vanaf 1 januari 2015

- mag in tijdelijke contracten van zes maanden of korter geen proeftijd meer worden opgenomen.
- mag in tijdelijke contracten alleen nog maar in bijzondere omstandigheden een concurrentiebeding worden opgenomen.
- moet er voor tijdelijke contracten van zes maanden of langer een aanzegtermijn in acht worden genomen. Minimaal een maand voordat de arbeidsovereenkomst afloopt, moet aan de werknemer bekend worden gemaakt of het contract al dan niet verlengd wordt en onder welke voorwaarden. Doet de werkgever het niet, dan zal hij een boete moeten betalen. Om een boete te voorkomen dient de werkgever dus schriftelijk en op tijd te melden of het contract verlengd wordt en onder welke voorwaarden.

2. Regels voor opeenvolgende tijdelijke contracten (ketenregeling)

Ook de ketenregeling is per 1 juli 2015 veranderd.

Tot voor kort golden de volgende wettelijke hoofdregels:

1. In een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waarin de overeenkomsten elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden geldt de vierde overeenkomst als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
2. In een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waarin de overeenkomsten elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden en de keten (arbeidsovereenkomsten + tussenpozen) de 36 maanden overschrijdt, geldt vanaf de dag van overschrijding de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd (zie voorbeeld C en D).

Per 1 juli 2015 is er sprake van een verkorting van de ketenregeling:

1. In een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waarin de overeenkomsten elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden geldt de vierde overeenkomst als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
2. In een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waarin de overeenkomsten elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden en de keten (arbeidsovereenkomsten +tussenpozen) de 24 maanden overschrijdt, geldt vanaf de dag van overschrijding de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Deze regels zijn van toepassing op arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 juli 2015 worden gesloten.

3. Regels voor een tijdelijk contract volgend op een vast contract (ragetlie-regel)

Het is denkbaar dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd volgt op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Met de Wet Werk en Zekerheid zijn ook de regels voor deze situatie aangepast.

In een dergelijke situatie kan het zijn dat voor beëindiging van de overeenkomst voor bepaalde tijd voorafgaande opzegging nodig is, namelijk:

- i. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is niet geëindigd door rechtsgeldige opzegging (door de werknemer of door de werkgever, in het laatste geval met inachtneming van de ontslagprocedure bij het UWV) of ontbinding door de kantonrechter; én
- ii. het contract voor bepaalde tijd is binnen zes maanden na beëindiging van het contract voor onbepaalde tijd aangegaan.

In dergelijke gevallen moet het contract voor bepaalde tijd, wanneer de werkgever dit wil beëindigen, dus worden opgezegd via het UWV of ontbonden via de kantonrechter (dit betekent dat de

ontslagprocedure moet worden doorlopen, waarbij rekening moet worden gehouden met eventuele ontslagverboden).

Artikel 7:667 lid 4 BW (per 1 juli 2015):

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 door ontbinding door de rechter is geëindigd, na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die voortgezette 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.

Er geldt een uitzondering wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd is geëindigd vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Voor de specifieke regels die gelden in deze situatie, zie de brochure 'doorwerken na Aow-gerechtigde leeftijd'. Wanneer in die situatie door de werkgever het vaste contract is opgezegd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (dit kan zonder tussenkomst van UWV of kantonrechter, maar met in achtname van de normale opzegtermijnen), dan kan daarna gewoon een contract voor bepaalde tijd volgen zonder dat dit direct een vast contract wordt.

Disclaimer

De informatie in deze brochure is uitsluitend bedoeld als algemene informatie en is geen advies. Er kunnen geen rechten aan deze informatie worden ontleend.

Hoewel de Dienstenorganisatie zorgvuldigheid in acht neemt bij het samenstellen en onderhouden van de informatie ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en daarbij gebruik maakt van bronnen die betrouwbaar geacht worden, wijst de Dienstenorganisatie iedere aansprakelijkheid ten aanzien van de juistheid, volledigheid, actualiteit van de geboden informatie en het (ongestoord) gebruik daarvan uitdrukkelijk van de hand.