

Alles wat u moet weten over de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd



Een nieuwe werknemer krijgt meestal eerst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. U kunt dan even kijken of een werknemer naar behoren functioneert. Daarnaast bent u met een tijdelijk contract flexibel, zodat u eenvoudig kunt inspelen op ontwikkelingen in de markt. Waar moet u allemaal op letten bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?

Een belangrijk kenmerk van de [arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd \(tool\)](#) is dat die van rechtswege eindigt. Voor het beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is dus geen opzegging vereist. Dit is anders als partijen met elkaar afspreken dat een voorafgaande opzegging nodig is. In de praktijk komt dat in feite nooit voor en vanuit werkgeversperspectief is er ook geen reden om dat af te spreken.



Probeer onnodige toevoegingen in een contract te vermijden en beperk u tot de bepaling dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

Einde arbeidsovereenkomst

Meestal is in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een einddatum opgenomen. Het komt echter ook voor dat het einde afhankelijk is van een bepaald project waarvan de einddatum nog niet duidelijk is. Dit zijn de zogenoemde arbeidsovereenkomsten voor betrekkelijk bepaalde tijd.

Op zich is het mogelijk om een arbeidsovereenkomst voor betrekkelijk bepaalde tijd aan te gaan, maar u moet zorgen voor een goede omschrijving van het eindmoment. De betrokken partijen kunnen immers een discussie krijgen over de vraag of een bepaald project afgerond is of niet.



Bij de arbeidsovereenkomsten voor betrekkelijk bepaalde tijd is het verstandig om twee eindmomenten op te nemen, namelijk het moment van het einde van een bepaald project met de toevoeging van 'doch uiterlijk op ...'. U bouwt dan dus twee eindmomenten in.

Tussentijds opzeggen

Het ligt voor de hand om in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een tussentijdse opzeggingsmogelijkheid op te nemen. Hoewel u de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zomaar eenzijdig kunt opzeggen zonder instemming van de werknemer, heeft het opnemen van een opzeggingsmogelijkheid wel belangrijke voordelen.

UWV en kantonrechter

Wilt u de arbeidsovereenkomst namelijk tussentijds opzeggen via UWV (bijvoorbeeld vanwege bedrijfseconomische omstandigheden), dan moet u wel een tussentijdse opzeggingsmogelijkheid overeengekomen zijn om werkelijk tot die opzegging over te kunnen gaan.

En als u de ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan de kantonrechter wilt voorleggen, kan de rechter bepalen dat u bij de ontbinding een vergoeding moet betalen ter hoogte van het volledige loon tussen het moment van ontbinding en de formele einddatum van de arbeidsovereenkomst.

Daar komt nog bij dat in de onderhandelingen over tussentijdse beëindiging, u als werkgever een slechtere uitgangspositie heeft als er in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen tussentijdse opzeggingsmogelijkheid is opgenomen.

Wat overigens ook meespeelt, is de discussie hoe UWV tegen zo'n situatie aankijkt op het moment dat de werknemer een WW-uitkering aanvraagt. De Centrale Raad van Beroep heeft recentelijk geoordeeld dat partijen tijdens het dienstverband alsnog een tussentijdse opzeggingsmogelijkheid kunnen afspreken, waardoor de werknemer aanspraak kan maken op een WW-uitkering.

Meestal zijn werknemers toch huiverig om over te gaan tot tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzeggingsmogelijkheid.

Opzeggingsbeding opnemen

In principe zult u als werkgever kiezen voor een tussentijds opzeggingsbeding en het is daarom raadzaam om dat opzeggingsbeding in de standaardmodellen op te nemen. Alleen in zeer specifieke situaties kan het verstandig zijn om een tijdelijk contract aan te gaan zonder tussentijdse opzeggingsmogelijkheid.

Denk hierbij aan specifieke sectoren, zoals professioneel voetbal, of een uitzonderlijke situatie waarbij uw organisatie iemand dringend nodig heeft die het contract volledig uitdient. In dat laatste geval moet u een grote mate van zekerheid hebben dat het uitdienen van een tijdelijk contract ook daadwerkelijk zal plaatsvinden zonder noemenswaardige problemen of complicaties.

Aanzegging doen verplicht

De wet bepaalt dat een werkgever uiterlijk een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een zogenoemde aanzegging moet doen. In die schriftelijke aanzegging moet u de werknemer duidelijk maken of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt verlengd.

Die aanzegging is dus geen opzegging; een aanzegging is een soort van aankondiging om de werknemer informatie te geven over zijn positie. Als u de aanzegging niet of niet tijdig doet, eindigt de arbeidsovereenkomst nog steeds van rechtswege. In dat geval bent u wel een boete verschuldigd voor elke dag dat die aanzegging te laat is gedaan. De boete kan oplopen tot maximaal een maandloon.



Let erop dat de aanzegging ook verplicht is in de situatie waarin u de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verlengt. Bij de voortzetting van de arbeidsovereenkomst moet u vermelden onder welke voorwaarden die voortzetting plaatsvindt.

Boete claimen

Formeel gezien kan een werknemer een boete claimen bij een verlenging zonder aanzegging. Een werknemer zal dat niet snel doen, want hij maakt zich daarmee niet erg populair bij zijn werkgever.

Vooral bij grotere werkgevers waar de werkverhoudingen veel formeler zijn, kan een werknemer daartoe wel besluiten. De werknemer moet deze boete binnen drie maanden nadat de verplichting tot aanzegging is ontstaan bij de rechter vorderen.

De verplichting tot aanzegging ontstaat een maand vóór het einde van het contract. Als een werknemer de boete gedurende het dienstverband niet claimt, houdt hij dus nog twee maanden over na het einde van de arbeidsovereenkomst om dat alsnog te doen. In een situatie waarin een werkgever niet betaalt en enigszins treuzelt, terwijl de werknemer niet in de gaten heeft dat er een vervaltermijn geldt om die boete te claimen, komt de vordering te vervallen.

Schriftelijk vastleggen

Een aanzegging moet altijd schriftelijk plaatsvinden. Er is een uitspraak van een rechter die onder schriftelijk ook een bericht via WhatsApp verstaat, maar het ligt voor de hand om het per e-mail of per brief te doen.

Let er wel even op dat u als werkgever altijd moet kunnen bewijzen dat uw aanzegging de werknemer heeft bereikt. Het versturen van een brief is geen garantie dat de werknemer die ontvangt, los van het feit dat de werknemer ook kan beweren de brief nooit te hebben ontvangen.

In de praktijk blijkt e-mail de meest eenvoudige vorm van aanzegging. Het komt ook voor dat de werknemer een persoonlijke brief overhandigd krijgt. Het is dan handig dat twee mensen bij die overhandiging aanwezig zijn, zodat die kunnen bevestigen dat de schriftelijke aanzegging is gedaan.



De aanzegging is niet altijd verplicht. Een aanzegging bij een arbeidsovereenkomst voor betrekkelijk bepaalde tijd is wettelijk niet verplicht. Hetzelfde geldt als er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die korter duurt dan zes maanden.

Wat in de praktijk ook veel gebeurt, is dat partijen in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alvast een aanzegging in de considerans (inleidende uitleg) opnemen waarin staat dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet zal verlengen. Vervolgens kan de werkgever zich bedenken en de werknemer alsnog laten weten dat verlenging mogelijk is.

Strikt formeel kan dat wel, maar echt fraai is het niet. Vanuit HR-oogpunt is het merkwaardig om een werknemer direct mee te delen dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd, terwijl dat op voorhand niet vaststaat.

Juridische gevolgen

Het is wel de vraag of de werknemer de aanzegging tot verlenging in feite kan zien als een juridisch aanbod en in hoeverre u zich kunt bedenken. Een aanzegging tot verlenging is juridisch gezien een aanbod. Op het moment dat de werknemer dat aanbod aanvaardt, is er voor uw organisatie geen weg terug.

Tegelijkertijd betekent het dat u de aanzegging, en derhalve een aanbod tot verlenging, kunt intrekken voordat de werknemer dat aanbod heeft aanvaard. In dat geval bent u een boete verschuldigd wegens te late – althans onjuiste – aanzegging.

Ook moet u zich realiseren dat intrekking van de aanzegging slechts mogelijk is als u in uw aanbod geen termijn heeft genoemd waarbinnen de werknemer moet reageren. Meestal is er geen datum opgenomen.

Stilzwijgende voortzetting

Het is ook mogelijk dat een werkgever de arbeidsovereenkomst stilzwijgend voortzet. De wet bepaalt dat in dat geval de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden wordt voortgezet, maar met een maximum van een jaar.

U moet een tijdelijke arbeidsovereenkomst van bijvoorbeeld zes maanden dan dus met zes maanden verlengen. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst van bijvoorbeeld 1,5 jaar moet u stilzwijgend verlengen met een jaar.

In de praktijk ontstaat soms discussie over de betekenis van 'stilzwijgend'. Als de aanzegging niet gebeurt en het contract feitelijk wordt voortgezet, is dat een stilzwijgende verlenging.

Bij contracten korter dan zes maanden of contracten voor betrekkelijk bepaalde tijd (waar geen aanzegging voor nodig is), gebruikt de wet de term ‘voortzetting zonder tegenspraak’. Als u als werkgever bepaalde aanvullende voorwaarden stelt aan een verlenging, is daarmee al sprake van een discussie en een soort van tegenspraak.

Zet u de feitelijke samenwerking voort terwijl er onenigheid is over de nieuwe voorwaarden, dan ontstaat een onduidelijke situatie. De wet geeft hier geen oplossing voor. U moet er dus voor zorgen dat u alleen bij duidelijkheid over ‘hoe verder’ de arbeidsovereenkomst voortzet.

Bij onduidelijkheden over wat partijen nu precies hebben afgesproken, kunt u namelijk ook het risico lopen dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan als onduidelijkheid bestaat over wat nu de bedoeling is van de opvolgende overeenkomst en de duur daarvan. Er is immers geen sprake van stilzwijgende verlenging als partijen doorgaan zonder duidelijke afspraken. Laat het daar niet op aankomen.

Verschijnt een werknemer op het werk na het verstrijken van de tijdelijke arbeidsovereenkomst en loopt er nog een discussie over de verlenging, dan zult u de werknemer daar zo snel mogelijk op moeten aanspreken en hem naar huis sturen. Als u direct handelt en die schimmige situatie niet te lang laat voortbestaan, is dat juridisch nog te verdedigen.

Ketenregeling arbeidsovereenkomsten

De zogenoemde ketenregeling is geregeld in artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek (BW). In dat artikel staat vermeld dat u maximaal drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten kunt aangaan, die tezamen niet langer duren dan een periode van 36 maanden. Daarna ontstaat een vast contract.

De ketenregeling gaat alleen over meerdere arbeidsovereenkomsten. Dit betekent dat u één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunt geven die langer is dan 36 maanden en die van rechtswege eindigt.



In sommige cao's wordt afgeweken van dit ketensysteem (ook wel ketenbepaling genoemd). Het is dan ook van belang dat u als werkgever steeds checkt of uw cao de wettelijke regeling volgt óf daarvoor afwijkende bepalingen bevat.

Nieuwe reeks

Als u een keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten heeft volgemaakt, zult u de samenwerking zes maanden en één dag moeten onderbreken voordat u opnieuw kunt beginnen met een nieuwe reeks van tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Is er sprake van seizoensgebonden arbeid, dan is het op basis van artikel 7:668a BW mogelijk om via de cao de periode van zes maanden te verkorten. In sommige sectoren is die afwijking dus wel mogelijk.

Uitzonderingen op de ketenregeling

Voor werknemers die de wettelijke AOW-leeftijd hebben bereikt, geldt een ander regime. U mag met deze AOW'ers namelijk zes tijdelijke contracten binnen een periode van 48 maanden sluiten. De ketenregeling kent ook nog een aantal andere uitzonderingen, zoals voor leerarbeidsovereenkomsten met jongeren die op basis van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) werken. De ketenregeling geldt dan niet. Ook geldt de ketenregeling niet voor de invalkrachten in het primair en speciaal onderwijs.

Opvolgende arbeidsovereenkomsten

De wet spreekt van opvolgende arbeidsovereenkomsten. In de praktijk gebeurt het regelmatig dat werknemers twee parallel lopende arbeidsovereenkomsten hebben. Het komt namelijk weleens voor dat iemand in een bepaalde functie begint in deeltijd en dat gedurende die arbeidsovereenkomst uren vrijkomen voor een andere functie. Als die arbeidsovereenkomsten elkaar niet opvolgen maar naast elkaar bestaan, zijn dat geen opvolgende arbeidsovereenkomsten.

Het is soms onduidelijk of de aanpassing van een lopende tijdelijke arbeidsovereenkomst is aan te merken als een nieuwe en dus opvolgende arbeidsovereenkomst. In de literatuur en jurisprudentie is algemeen aanvaard dat kleine aanpassingen, zoals in de arbeidsomvang, niet leiden tot een nieuwe arbeidsovereenkomst. U moet wel oppassen dat u niet te veel verandert, omdat daarmee de discussie dichterbij komt of er sprake is van een nieuwe arbeidsovereenkomst.

Misbruik van recht

Ondanks het feit dat u na zes maanden en één dag een nieuwe keten kunt aangaan, kan dat onder bepaalde omstandigheden leiden tot misbruik van recht als er sprake is van een situatie die al langere tijd voortduurt. Het enkele feit dat u gebruikmaakt van de wettelijke mogelijkheid leidt volgens de Hoge Raad niet direct tot misbruik. De kantonrechter in Groningen heeft eerder geoordeeld dat er sprake was van misbruik van recht door een werkgever die gedurende een periode van 17 jaar steeds tijdelijke contracten aanging. Het ging in deze zaak over een periode waarbij het wettelijk geoorloofd was om al na drie maanden en één dag een nieuwe keten aan te gaan. Tegenwoordig is dat zes maanden en één dag en dat maakt het ingewikkelder voor een werkgever.

Concurrentiebeding bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten

Een bijzonder punt van aandacht is het concurrentiebeding bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Een concurrentiebeding (of een relatiebeding) is in de tijdelijke arbeidsovereenkomst alleen geldig als u dat uitgebreid motiveert. Dat betekent dat u niet kunt volstaan met een vage en nietszeggende formulering die u van het internet heeft geplukt. U moet heel concreet omschrijven waarom in dat ene specifieke geval het concurrentiebeding in de tijdelijke arbeidsovereenkomst nodig is. Daarbij moet u ingaan op de functie van de werknemer en de redenen die het noodzakelijk maken om een concurrentiebeding op te nemen.

Is er sprake van een stilzwijgende verlenging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, dan blijft in principe ook het concurrentiebeding gehandhaafd. Als u echter bepaalde wijzigingen wilt aanbrengen in de opvolgende arbeidsovereenkomst, moet u het concurrentiebeding opnieuw schriftelijk aangaan. Formeel is er dan namelijk geen sprake meer van een stilzwijgende verlenging.

Opvolgende werkgever

Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst is het ook van belang om stil te staan bij het begrip 'opvolgende werkgever'; het is niet altijd dezelfde werkgever die een verlenging aanbiedt. Bij sommige organisaties is er bijvoorbeeld sprake van meerdere rechtspersonen, zodat een werknemer binnen een concern met meerdere juridische entiteiten een arbeidsovereenkomst kan aangaan.



Als verschillende juridische entiteiten zijn aan te merken als opvolgende werkgevers, telt dat allemaal mee voor de ketenregeling. Dit is in de wet opgenomen om te voorkomen dat werkgevers werknemers steeds via andere juridische entiteiten laten werken en zo de regels misbruiken.

Uitzendbureau

Als u als werkgever via een uitzendbureau iemand inhuurt en vervolgens zelf een arbeidsovereenkomst aanbiedt, bent u ook een opvolgende werkgever. Het is dan belangrijk dat u bij het uitzendbureau nagaat welke contracten de uitzendkracht heeft gehad, voordat u hem een contract aanbiedt. Een uitzendbureau heeft echter via de ABU-cao of NBBU-cao een heel ander regime.

Uitzendbureaus hebben vooralsnog een uitgebreidere mogelijkheid om tijdelijke contracten aan te bieden. Dat kan betekenen dat de uitzendkracht meer korte tijdelijke uitzendovereenkomsten heeft gehad, zodat u helemaal geen ruimte heeft om aan een uitzendkracht een tijdelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden.

Concern

Bestaat uw organisatie uit meerdere vennootschappen (concern), dan zult u moeten nagaan in hoeverre er sprake is van opvolgend werkgeverschap.



Van opvolgend werkgeverschap is sprake als de taken en verantwoordelijkheden van de werknemer bij die verschillende arbeidsovereenkomsten niet wezenlijk verschillen.

Dit betekent dat de rechter zal kijken naar de feitelijke werkzaamheden die de werknemer heeft verricht. Als die werkzaamheden min of meer hetzelfde zijn, ook al heeft de werknemer via twee verschillende rechtspersonen een arbeidsovereenkomst gehad, zal de rechter de constructie aanmerken als opvolgend werkgeverschap.

Gaat een werknemer echter iets geheel anders doen voor een andere zustervenootschap binnen uw concern – waarbij duidelijk sprake is van een andere functie, andere taken en mogelijk ook een andere werkplek – dan is dit geen opvolgend werkgeverschap te noemen.

Faillissement

Ook bij een doorstart na een faillissement kunt u worden aangemerkt als opvolgend werkgever. Voor deze situatie geldt dezelfde juridische toets als die hiervoor is beschreven. Het faillissement betekent niet dat de hele ketenregeling op nul begint. De werknemer kan daardoor na de doorstart recht hebben op een vast contract.



U wordt als werkgever bij een doorstart aangemerkt als opvolgend werkgever als er sprake is van dezelfde werkzaamheden en dezelfde vaardigheden die door de werknemers worden voortgezet.

De Ragetlieregels

De zogenoemde Ragetlieregels die in de wet is opgenomen, bepaalt dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet kan worden opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door een rechtsgeldige opzegging of ontbinding vanuit de werkgever is geëindigd.

In principe betekent dit dat alleen in een situatie dat UWV toestemming heeft gegeven voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst of de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden, u de mogelijkheid heeft om de werknemer daaropvolgend een tijdelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden. Onder de rechtsgeldige opzegging wordt ook verstaan de opzegging van de curator bij het faillissement.

De Ragetlieregels geldt overigens niet bij de werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt en waarmee uw organisatie nog tijdelijke arbeidsovereenkomsten wenst aan te gaan.

Transitievergoeding ook bij tijdelijk contract

Bij het einde van een tijdelijk contract bent u de transitievergoeding verschuldigd. Dit is anders als de verlenging niet tot stand komt omdat de werknemer daartoe het initiatief heeft genomen. In een situatie dat een werknemer aangeeft niet te willen verlengen terwijl u als werkgever een verlenging heeft aangeboden, hoeft u geen transitievergoeding te betalen.

Discussie

Zorg voor duidelijkheid hierover. Zo voorkomt u dat er achteraf discussie ontstaat over de [transitievergoeding \(toolbox\)](#). De aanzegging die wettelijk verplicht is, helpt daarbij. Als u bij de aanzegging meldt dat u wilt verlengen, maar weigert de werknemer, is daarmee duidelijk dat het initiatief om niet te verlengen door de werknemer is genomen.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Damir Lacevic, advocaat bij [PlasBossinade Advocaten NV](#), e-mail: lacevic@plasbossinade.nl

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl