



Informatie voor werkgevers

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verlengen

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid veranderen de voorwaarden voor het verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. In deze factsheet staat beschreven waarmee u rekening moet houden.

Wat is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en hoe eindigt deze?

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is een contract dat u voor een beperkte periode met een werknemer afsluit. Bijvoorbeeld voor een jaar. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heet ook wel een tijdelijk contract.

U kunt ook een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een werknemer afsluiten als u hem in dienst wilt nemen voor de duur van een project en nog niet weet wanneer de werkzaamheden zijn afgerond. Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt dan afgesloten voor de duur van de werkzaamheden. Het einde van het project en daarmee de arbeidsovereenkomst, moet objectief bepaalbaar zijn. Dat wil zeggen dat de beëindiging afhankelijk is van de werkzaamheden en niet van de wil van een van de partijen.

Erste arbeidsovereenkomst ingegaan op of na 1 juli 2015

Is de eerste arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 ingegaan en biedt u uw werknemer hierna een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? In dat geval gaan de arbeidsovereenkomsten twee jaar na de ingangsdatum van de eerste arbeidsovereenkomst over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Verder mag u uw werknemer maximaal twee keer een opvolgende arbeidsovereenkomst aanbieden (dus in totaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd), zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waarvan de eerste in de reeks is ingegaan op of na 1 juli 2015, zijn opeenvolgend als zij elkaar met een tussenperiode van zes maanden of minder opvolgen. De cao mag niet afwijken van deze tussenperiode. Dit is ook van toepassing als de eerste arbeidsovereenkomst is ondertekend vóór 1 juli 2015, maar ingaat op of na juli 2015. De ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst is bepalend.

De voorwaarde 'maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en maximaal twee jaar gebruikmaken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een tussenperiode van maximaal zes maanden' noemt men de ketenbepaling.

Uitzonderingen in de wet:

De nieuwe ketenbepaling is niet op u van toepassing:

- als u een leerling aanneemt in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg (bbl-opleiding).
- als u een werknemer aanneemt die jonger is dan 18 jaar en maximaal 12 uur per week werkt.

Uitzonderingen bij cao:

Een cao die vanaf 1 juli 2015 nieuw gaat gelden of wordt verlengd mag in de volgende gevallen afwijken van de ketenbepaling:

Uitzendovereenkomst

In de cao kan worden geregeld dat het aantal van drie arbeidsovereenkomsten kan worden verhoogd naar maximaal zes en de periode van twee jaar kan worden verlengd tot maximaal vier jaar.

In een uitzendovereenkomst wordt vaak een uitzendbeding opgenomen (Zie de factsheet Werken met een uitzendkracht voor meer informatie). Dit beding is op basis van de wet maximaal 26 gewerkte weken geldig. Tot 1 januari 2015 kon deze periode onbeperkt bij cao worden verlengd. Onder het nieuwe recht geldt een verlengingsmogelijkheid tot maximaal 78 weken. Pas na afloop van de periode van het uitzendbeding gaat de ketenbepaling gelden. Bij cao kan worden geregeld dat dan van het maximale aantal arbeidsovereenkomsten en de maximale duur kan worden afgeweken tot ten hoogste zes arbeidsovereenkomsten in maximaal vier jaar.

Aard bedrijfsvoering

Soms is een extra arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of het langer kunnen aangaan van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd noodzakelijk voor bepaalde functies of functiegroepen vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering. In dat geval moet dit nadrukkelijk in de cao worden geregeld en kan in de cao worden bepaald dat maximaal zes (i.p.v. drie) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden aangegaan, en maximaal voor een periode van vier (i.p.v. twee) jaar van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gebruik kan worden gemaakt.

Gevaar voortbestaan sector

In bepaalde sectoren, zoals het profvoetbal, werkt men uitsluitend met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De ketenbepaling vormt in die sectoren een risico voor het voortbestaan van de sector. Bij ministeriële regeling kunnen daarom functies in een bedrijfstak aangewezen worden, waar uitsluitend met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt gewerkt. In zo'n geval wordt bij cao vastgelegd dat de ketenbepaling niet geldt.

Bestuursfuncties

Gaat het om een bestuursfunctie bij een bedrijf of organisatie? Dan kan in een schriftelijke overeenkomst (waaronder een cao) van de termijn van twee jaar worden afgeweken.

Opleiding

Is de arbeidsovereenkomst vooral gesloten om een werknemer op te leiden? Dan kan bij cao de ketenbepaling geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.

Afwijkingen in overgangperiode van oude naar nieuwe ketenbepaling:

Overgangperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een cao die al vóór 1 juli 2015 gold en nog doorloopt na 30 juni 2015:

Valt uw bedrijf onder een cao die al voor 1 juli 2015 van toepassing is? Mogelijk geldt voor u dan nog de oude ketenbepaling of een afwijkende regeling. De oude ketenbepaling bepaalt dat een werkgever en werknemer maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen afsluiten. Of maximaal drie jaar gebruik kunnen maken van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. In de oude ketenbepaling wordt de reeks van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd doorbroken als hiertussen een periode ligt van langer dan drie maanden. Voor de berekening van de periode van drie jaar tellen de periodes van drie maanden

of korter tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mee. Bij de oude ketenbepaling kan bij cao worden afgeweken van deze tussenperiode van drie maanden. Ook kan het bijvoorbeeld zo zijn dat in de cao is bepaald dat u met uw werknemer meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan aangaan dan drie, zonder dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Deze overgangperiode geldt voor de duur van de cao, maar maximaal tot 1 juli 2016.

Overgangssituatie van oude naar nieuwe ketenbepaling

Als uw werknemer al op 1 juli 2015 werkt op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en dit niet de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uw werknemer is, dan kan het zijn dat op u tijdens een overgangperiode tijdelijk andere regels van toepassing zijn. Zie voor meer informatie: www.rijksoverheid.nl.

Aanzegtermijn

Heeft de arbeidsovereenkomst een looptijd van zes maanden of langer en is op de arbeidsovereenkomst geen uitzendbeding van toepassing? (Zie voor meer informatie over het uitzendbeding de factsheet Werken met een uitzendkracht.) Dan moet u uw werknemer uiterlijk een maand voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst schriftelijk laten weten of u de arbeidsovereenkomst wel of niet wilt voortzetten en onder welke voorwaarden. Voor de arbeidsovereenkomsten die tot uiterlijk 1 februari 2015 lopen, geldt geen aanzegtermijn. Tenzij u zelf een aanzegtermijn heeft opgenomen in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Wat als u zich niet houdt aan de aanzegtermijn?

Laat u uw werknemer niet weten of u de arbeidsovereenkomst wel of niet wilt voortzetten? Dan heeft uw werknemer recht op een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt een maandsalaris. Heeft u uw werknemer te laat laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd? Dan heeft hij recht op een vergoeding naar verhouding. Als u bijvoorbeeld een week te laat was met aanzeggen, dan heeft hij recht op een week loon. De werknemer mag deze vergoeding opeisen tot twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst. Als u de vergoeding niet wilt betalen, dan kan uw werknemer dit voorleggen aan de rechter.

Deze vergoeding is niet verschuldigd als uw bedrijf failliet is gegaan. Ook als u in de schuldsanering terecht bent gekomen hoeft u de vergoeding niet te betalen. Dit geldt eveneens als de rechtbank u surseance van betaling (uitstel van betaling) heeft verleend, omdat u de schulden niet kan betalen.

Laat u uw werknemer niet weten of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet, of niet tegen welke voorwaarden? Terwijl hij de werkzaamheden wel gewoon blijft verrichten? Dan heeft de nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd automatisch dezelfde looptijd als de voorafgaande arbeidsovereenkomst, met een maximum van een jaar. Ook gelden dezelfde arbeidsvoorwaarden. Als op dat moment aan de voorwaarden van de ketenbepaling is voldaan, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook in dit geval bent u aan uw werknemer een vergoeding verschuldigd.

Concurrentiebeding

Door een concurrentiebeding op te nemen, kan uw werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet zonder meer bij een concurrent in dienst treden of als ondernemer starten in dezelfde branche.

Vanaf 1 januari 2015 kunnen werkgevers geen concurrentiebeding meer overeenkomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op deze regel is één uitzondering. Kunt u aantonen dat er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen? Dan mag u wel een concurrentiebeding overeenkomen. De motivering daarvoor moet u opnemen in de arbeidsovereenkomst. Zonder motivering geldt het concurrentiebeding niet.

Overgangsrecht

Een concurrentiebeding dat is overeengekomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dat is aangegaan voor 1 januari 2015, blijft gelden.

Proeftijd

Of u een proeftijd kan afspreken, is onder andere afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Gaat het om een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter? Dan mag u sinds 1 januari 2015 geen proeftijd meer afspreken in de arbeidsovereenkomst. Als de looptijd meer dan zes maanden en korter dan twee jaar is, mag u een proeftijd van een maand afspreken. Alleen als u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer aanbiedt, mag daarin een langere proeftijd worden afgesproken. De maximale duur van de proeftijd is in dat geval twee maanden. Als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen einddatum heeft (bijvoorbeeld omdat de werknemer iemand vervangt wegens ziekte), mag een proeftijd worden afgesproken van maximaal één maand.

Is na een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sprake van een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Dan mag u in principe geen proeftijd afspreken in de nieuwe opvolgende arbeidsovereenkomst. Daarop is één uitzondering. Vraagt de functie waarvoor de nieuwe arbeidsovereenkomst geldt duidelijk om andere

vaardigheden of verantwoordelijkheden? Dan mag u wel een proeftijd afspreken.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen via cao afwijken van de wet:

1. *Overgangperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een cao die al vóór 1 januari 2015 gold en nog doorloopt na 31 december 2014:*

In een cao die op 1 januari 2015 al bestond, kan zijn afgesproken dat in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van korter dan twee jaren de proeftijd van maximaal een maand kan worden verlengd naar maximaal twee maanden. U mag in dat geval dus van de hoofdregel afwijken en een proeftijd opnemen in een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter. Een dergelijke cao-afspraken geldt voor de duur van de cao, maar uiterlijk tot 1 juli 2016.

2. *Een cao die vanaf 1 januari 2015 nieuw gaat gelden of wordt verlengd:*

In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden en korter dan twee jaren, kan bij cao worden bepaald dat de proeftijd van maximaal een maand kan worden verlengd naar maximaal twee maanden. Deze verlenging is dus niet meer mogelijk voor arbeidsovereenkomsten van zes maanden of korter.

Wet werk en zekerheid

De arbeidsmarkt is de afgelopen decennia sterk veranderd. De nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid mee te groeien met deze veranderingen. De Wwz wordt sinds 1 januari 2015 in delen ingevoerd. De eerste wijzigingen hebben betrekking op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, oproepcontracten en uitzendcontracten. Op 1 juli 2015 en op 1 januari 2016 vinden opnieuw veranderingen plaats. Deze hebben invloed op het verlengen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, het ontslagrecht en de Werkloosheidswet (WW).

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Januari 2015

Voor meer informatie:
www.rijksoverheid.nl/werkenzekerheid
Informatie Rijksoverheid 1400.