

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

Meer dan drie maal is scheepsrecht!

Ten tijde van de huidige economische situatie, zal uw bestuurder misschien geneigd zijn om zoveel mogelijk voor flexibiliteit te kiezen. Een mogelijkheid is het in dienst nemen van een werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het voordeel van deze vorm van arbeidsovereenkomst is dat deze van rechtswege eindigt door het verstrijken van de overeengekomen looptijd. Toestemming van het UWV WERKbedrijf om de arbeidsovereenkomst op te mogen zeggen of een procedure bij de kantonrechter is niet nodig. Of dit kan en voor hoe lang, is aan regels gebonden.

Een werkgever kan er altijd voor kiezen om een werknemer een contract voor bepaalde tijd te geven. In deze uitleg wordt er gemakshalve vanuit gegaan dat er geen cao van toepassing is op de arbeidsrelatie. In een cao kunnen namelijk afwijkende afspraken worden gemaakt. Hieronder kunt u meer lezen over de meest opmerkelijke regels die gelden voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Let op! Deze bijdrage beoogt niet volledig te zijn. Laat u daarom altijd goed adviseren als u te maken krijgt met een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Ketting

Een werkgever mag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd weer voor een bepaalde tijd verlengen. Dit is wel aan regels onderhevig. Op het moment dat deze regels niet in acht worden genomen, bestaat de kans dat er inmiddels een arbeidsovereenkomst voor onbe-

paalde tijd is ontstaan. Een contract wordt automatisch voor onbepaalde tijd als:

- er sprake is van meer dan drie (opvolgende) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, óf:

Meer dan drie maanden onderbreking

- de ketting van opvolgende arbeidsovereenkomsten (inclusief eventuele tussenliggende periodes van drie maanden of korter) de termijn van 36 maanden overschrijdt.

Een tussenliggende periode van meer dan drie maanden doorbreekt de ketting van opvolgende arbeidsovereenkomsten. In een dergelijk geval begint de telling opnieuw na de onderbreking van meer dan drie maanden.

Ragetlie

In 1999 is de Ragetlie-regel gecodificeerd in de wet. De Ragetlie-regel is ontleend aan het arrest van de Hoge Raad van 4 april 1986. In dit arrest is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die met wederzijds goedvinden is geëindigd. Vervolgens heeft de werkgever, de Surinaamse Luchtvaartmaatschappij, de werknemer een nieuw contract aangeboden, deze keer voor bepaalde tijd. Na afloop van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd beroept de werknemer, de heer Ragetlie, zich erop dat de werkgever de arbeidsovereenkomst enkel kan verbreken als hij het contract rechtsgeldig opzegt.

De in de wet opgenomen Ragetlie-regel komt erop neer dat als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd rechtsgeldig is opgezegd of is beëindigd door de kantonrechter, er weer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag worden overeengekomen die van rechtswege afloopt op het moment dat de looptijd hiervan is verstreken. Is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet rechtsgeldig beëindigd, maar wordt deze wel gevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan moet deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd rechtsgeldig worden opgezegd. Dit laatste betekent dus dat de werkgever toestemming zal moeten krijgen van het UWV WERKbedrijf voordat de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd of dat de werkgever hiermee naar de kantonrechter moet om het op te lossen.

Verschillen

Opgemerkt wordt nog dat de werkgever de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zou hoeven opzeggen als de werkzaamheden die onder het nieuwe contract worden verricht, duidelijk andere zijn dan het werk dat de werknemer eerder voor onbepaalde tijd verrichtte. De Hoge Raad stelt dat er geen sprake is van een voortzetting van de arbeidsovereenkomst als de beide arbeidsovereenkomsten te veel van elkaar verschillen. Niet alleen qua overeengekomen arbeid, maar ook wat het salaris

Ontbinding hangt van de reden af

en andere arbeidsvoorwaarden betreft. In dat geval is de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen 'voortzetting' van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar is er sprake van een 'andere' arbeidsovereenkomst. Deze 'andere' arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege.

Tussentijds

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen tussentijds worden

Helemaal het einde!

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan worden beëindigd:

- door schriftelijke opzegging tegen het einde van de kalendermaand (met inachtneming van de geldende opzegtermijn), nadat toestemming is verkregen van het UWV WERKbedrijf (voorheen CWI);
- door ontbinding via de rechter;
- met wederzijds goedvinden;
- ontslag op staande voet wegens een dringende reden.

beëindigd als werkgever en werknemer dat schriftelijk overeenkomen. Tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gebeurt op dezelfde wijze als de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De kantonrechter kan altijd worden gevraagd om de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds te ontbinden, ongeacht of deze mogelijkheid wel of niet schriftelijk is overeengekomen.

Het zal van de reden afhangen of de kantonrechter tot ontbinding overgaat en zo ja, welke vergoeding de kantonrechter aan de werknemer toewijst. In geval van een tussentijdse ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan de kantonrechter een vergoeding toekennen die overeenkomt met de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst.

Zekerheid

Stel dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt per 30 september 2009 en de werkgever de kantonrechter verzoekt om deze arbeidsovereenkomst per 1 maart 2009 te ontbinden. De kantonrechter zal in beginsel een vergoeding toekennen ter hoogte van zeven bruto maandsalarissen inclusief vakantietoeslag. De reden dat de vergoeding in een dergelijke situatie niet wordt vastgesteld aan de hand van de kantonrechtersformule is dat een werknemer die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, bij het verstrijken van de looptijd van de arbeidsovereenkomst geen zekerheid heeft over zijn positie. Maar hij heeft wel de zekerheid dat hij – uitzonderingen daargelaten – in dienst zal zijn gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst. Als een werkgever zich niet aan de overeengekomen looptijd wenst te houden door tussentijds ontbinding te verzoeken, zal de ontbindingsvergoeding in beginsel overeen moeten komen met het salaris en de vakantietoeslag over de resterende contractuele periode. Dit kan uiter-

Hoe zit het met proeftijd?

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan in de eerste arbeidsovereenkomst een proeftijd worden opgenomen. De lengte van de proeftijd is beperkt en hangt af van de lengte van het dienstverband. In geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor de bepaalde tijd van 2 jaar of langer kunnen partijen een proeftijd overeenkomen van maximaal 2 maanden. In geval van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van minder dan 2 jaar bedraagt de proeftijd maximaal 1 maand. Bij een verlenging van de arbeidsovereenkomst, kan alleen dan een proeftijd worden opgenomen wanneer de inhoud van de functie dermate wijzigt dat gesproken kan worden van een gehele nieuwe situatie en functie.

aard anders zijn als de reden voor de (vroegtijdige) ontbinding aan de werknemer is te wijten. Dat geldt ook als er in de arbeidsovereenkomst een tussentijdse opzegmogelijkheid is opgenomen.

Onderscheid

Bij reorganisaties komt het veelal voor dat juist de werknemers met arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de dupe zijn. Werkgevers besluiten hierbij veelal om deze arbeidsovereenkomsten niet te verlengen. Dit is voor hen een goedkope en efficiënte oplossing. Als er reorganisatie en/of collectief ontslag op de planning staat, mag een werkgever echter geen onderscheid maken tussen werknemers met een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd. De OR heeft een adviesrecht ten aanzien van voorgenomen reorganisaties en mag hierover kritische vragen stellen.

Mr. Jolanda de Groot, advocaat bij Heussen advocaten en notarissen te Amsterdam, tel: (020) 312 28 00, e-mail: jolanda.de.groot@heussen-law.nl, www.heussen-law.nl