

## **Arbeidsovereenkomst (on)bepaalde tijd**

Een werkgever en een werknemer kunnen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluiten. Wat zijn nu precies de verschillen tussen beide contracten?

### **Duur**

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt ook wel een vast contract genoemd. Partijen komen overeen dat de werknemer voor onbepaalde duur bij de werkgever in dienst is. De einddatum staat in dat geval niet vast. Dat is wel het geval bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Daarin leggen partijen vast wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt. Dit kan een arbeidsovereenkomst zijn voor de duur van bijvoorbeeld een jaar of voor de duur van een bepaald project (waarvan de einddatum nog niet exact vaststaat).

### **Beëindiging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

Voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is voorafgaande opzegging vereist. De werkgever kan hiervoor een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV of de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Hiervoor is dan wel een geldige reden vereist, zoals bedrijfseconomische omstandigheden waardoor de functie van de werknemer is komen te vervallen, disfunctioneren van de werknemer, verwijtbaar handelen van de werknemer of bij een verstoorde arbeidsverhouding.

### **Opzegtermijn**

Indien de werkgever een ontslagvergunning aanvraagt bij het UWV en deze verkrijgt, dan dient de werkgever de arbeidsovereenkomst op te zeggen met inachtneming van de voor de werkgever geldende opzegtermijn. De geldende opzegtermijn kan opgenomen zijn in de arbeidsovereenkomst of in de cao. Indien dat niet het geval is, dan gelden de volgende wettelijke opzegtermijnen:

- bij een dienstverband korter dan 5 jaar: 1 maand;
- bij een dienstverband van 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar: 2 maanden;
- bij een dienstverband langer dan 10 jaar, maar korter dan 15 jaar: 3 maanden;
- bij een dienstverband langer dan 15 jaar: 4 maanden.

Deze opzegtermijnen kunnen bij cao worden verkort en bij schriftelijke overeenkomst worden verlengd.

Voor de werknemer is de opzegtermijn op grond van de wet 1 maand. Van deze termijn kan bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken. De opzegtermijn voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan 6 maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer. Bij cao kan hier vervolgens weer van worden afgeweken, in die zin dat de opzegtermijn voor de werkgever niet korter mag zijn dan die voor de werknemer.

## **Beëindiging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

Om na te gaan welke opzegtermijn van toepassing is bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal gekeken moeten worden naar de arbeidsovereenkomst en/of cao. Het opzeggen tegen een verkeerde (eerdere) datum heeft tot gevolg dat deze partij schadelijkt is. De werkgever kan in dat geval ook geen beroep doen op het overtreden van een eventueel concurrentiebeding door de werknemer. Met ingang van 1 januari 2015\* veranderen de regels omtrent het concurrentiebeding.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege. Hiervoor is in beginsel geen opzegging vereist. De werkgever dient een maand van tevoren de werknemer schriftelijk aan te zeggen of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd of niet en zo ja, onder welke voorwaarden. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient wel opgezegd te worden indien:

- a) partijen dat zijn overeengekomen of;

- b) indien volgens de wet of een gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan in de arbeidsovereenkomst niet is afgeweken (deze bepaling wordt in de praktijk nauwelijks gebruikt).

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd, dus voordat de duur van de overeenkomst is verstreken, indien dat voor beide partijen schriftelijk is overeengekomen. Zonder een tussentijds opzegbeding kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dus niet worden opgezegd (kan wel eventueel ontbonden worden). Het is dan ook raadzaam in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd altijd een tussentijds opzegbeding met een opzegtermijn op te nemen. Voor het tussentijds opzeggen van de arbeidsovereenkomst dient de werkgever een ontslagvergunning aan te vragen bij het UWV. Met ingang van 1 juli 2015\* dient de werkgever hiervoor een ontslagprocedure te starten bij de kantonrechter.

## **Verlenging**

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden verlengd. Tot 1 juli 2015\* geldt dat er maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in maximaal 36 maanden gesloten mogen worden voordat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. De eventuele tussenpozen tussen de arbeidsovereenkomsten worden daarbij meegeteld! De keten begint opnieuw indien de tussenpoos meer dan 3 maanden bedraagt.

Vanaf 1 juli 2015\* geldt dat er maximaal 3 contracten in maximaal 24 maanden gesloten mogen worden. Daarna ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook dan geldt dat de tussenpozen worden meegerekend voor de totale duur. De keten begint dan pas opnieuw indien er een onderbreking is meer dan 6 maanden.

In de cao kan worden afgeweken van bovengenoemde regeling. Tot 1 juli 2015\* kan dat nog onbeperkt. Per 1 juli 2015\* geldt dat bij cao mag worden afgeweken tot maximaal 6 contracten in maximaal 4 jaar indien de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dat vereist. Daarbij gaat het niet om normale schommelingen als gevolg van economische omstandigheden maar om de aard van de bedrijfsvoering in de sector.

## **Ontslagvergoeding**

Op dit moment is het zo dat de werkgever bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van rechtswege) geen ontslagvergoeding verschuldigd is. Bij een beëindiging van het dienstverband voor onbepaalde tijd is dat, onder bepaalde omstandigheden, wel het geval. Om deze ongelijkheid tussen werknemers met een vast contract en een contract voor bepaalde tijd te compenseren, wordt met ingang van 1 juli 2015\* de transitievergoeding toegekend. Vanaf die datum heeft ook een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd recht op een vergoeding (mits zijn dienstverband minimaal 24 maanden heeft geduurd). Zie voor meer informatie het artikel over Transitievergoeding.

## **Concurrentiebeding**

Een concurrentiebeding kan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden opgenomen, maar in beginsel niet in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij in de arbeidsovereenkomst een schriftelijke motivering is opgenomen waaruit blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen van de werkgever (Zie voor meer informatie het artikel 'Concurrentiebeding'). Dit geldt met ingang van 1 januari 2015\*.

## **Laat u adviseren door Absolute Advocaten**

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verschilt op een aantal punten van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 1 januari 2015 en 1 juli 2015 gaat het een en ander veranderen waardoor de verschillen soms vervagen of juist meer benadrukt worden. Er kunnen voor een werkgever verschillende redenen zijn om juist een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd te sluiten. Absolute Advocaten kan de werkgever daarin adviseren en een arbeidsovereenkomst opstellen of controleren.

Voor meer informatie of het maken van een afspraak kunt u contact opnemen via ons telefoonnummer 026-3259023.

\* Voorlopige ingangsdatum wetwijziging. Definitieve ingangsdatum kan afwijken.