



Notitie

Praktijkvoorbeelden bij de ketenbepaling bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Per 1 juli 2015 is de wetgeving voor de ketenbepaling bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangepast. Arbeidsovereenkomsten die op of na 1 juli 2015 worden afgesloten, vallen onder deze nieuwe ketenbepaling. Vanaf 1 juli 2015 kan er geen aanspraak meer worden gemaakt op de oude afwijkende ketenbepaling.

Verder kan geen proeftijd meer overeengekomen worden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Bij een arbeidsovereenkomst van langer dan zes maanden mag de proeftijd maximaal twee maanden duren.

Hieronder vindt u een aantal praktijkvoorbeelden voor de toepassing van de ketenbepaling.

Praktijkvoorbeelden

1. Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst van zes maanden, van 1 januari 2014 tot 1 juli 2014 (1^e overeenkomst) gehad. Vervolgens een arbeidsovereenkomst van een jaar, van 1 juli 2014 tot 1 juli 2015 (2^e overeenkomst). Deze arbeidsovereenkomst mag nog 1 keer worden verlengd voor zes maanden, dus van 1 juli 2015 tot 1 januari 2016 (3^e overeenkomst).

Totaal drie arbeidsovereenkomsten in twee jaar.

2. Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst van een jaar, van 1 januari 2013 tot 1 januari 2014 (1^e overeenkomst). Vervolgens nog een arbeidsovereenkomst van een jaar, 1 januari 2014 tot 1 januari 2015 (2^e overeenkomst). -Ten slotte is een nieuwe arbeidsovereenkomst per 1 januari 2015 afgesloten voor een jaar, tot 1 januari 2016 (3^e overeenkomst). Aangezien de derde arbeidsovereenkomst voor 1 juli 2015 is afgesloten, kan gebruik worden gemaakt van de oude regeling en loopt de derde arbeidsovereenkomst van rechtswege af per 1 januari 2016.

Totaal drie arbeidsovereenkomsten in drie jaar.

3. Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst van een jaar, van 1 januari 2014 tot 1 januari 2015 (1^e overeenkomst). Vervolgens is er een nieuwe arbeidsovereenkomst afgesloten voor een jaar, tot 1 januari 2016 (2^e overeenkomst). Een eventueel nieuw af te sluiten arbeidsovereenkomst valt onder de nieuwe regels en zal dan een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd moeten zijn.

Totaal twee arbeidsovereenkomsten in twee jaar.

4. Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst van zes maanden, 1 januari 2012 tot 1 juli 2012 (1^e overeenkomst). Deze is verlengd voor zes maanden, van 1 juli 2012 tot



1 januari 2013 (2^e overeenkomst). Vervolgens is drie keer een arbeidsovereenkomst voor een jaar overeengekomen, van 1 januari 2013 tot 1 januari 2014 (3^e overeenkomst) en daarna van 1 januari 2014 tot 1 januari 2015 (4^e overeenkomst) en ten slotte van 1 januari 2015 tot 1 januari 2016 (5^e overeenkomst). Omdat deze keten onder de oude (overgangs)regeling valt, en voor 1 juli 2015 is afgesloten, loopt de arbeidsovereenkomst op 1 januari 2016 van rechtswege af. Een eventueel nieuw af te sluiten arbeidsovereenkomst valt onder de nieuwe regels en zal dan een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd moeten zijn.

Totaal vijf arbeidsovereenkomsten in 4 jaar (van rechtswege aflopen).

5. Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst van zes maanden, van 1 januari 2012 tot 1 juli 2012 (1^e overeenkomst). Deze is drie keer verlengd voor een jaar, van 1 juli 2012 tot 1 juli 2013 (2^e overeenkomst) en van 1 juli 2013 tot 1 juli 2014 (3^e overeenkomst) en daarna van 1 juli 2014 tot 1 juli 2015 (4^e overeenkomst). Indien op 1 juli 2015 opnieuw een arbeidsovereenkomst is afgesloten voor een jaar, dus tot 1 januari 2016, dan is deze laatste arbeidsovereenkomst al een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd omdat deze op 1 juli 2015 is aangegaan, waardoor de nieuwe regels van toepassing zijn.

Totaal vijf arbeidsovereenkomsten in 4 jaar (maar omgezet in onbepaalde tijd).

LET OP:

Bij een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd van zes maanden of langer dient de werkgever de werknemer minimaal een maand voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd of niet.

Indien een arbeidsovereenkomst twee jaar of langer heeft geduurd, heeft de werknemer bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding.