

Oppassen met vierde arbeidsovereenkomst voor jongeren!

In het kader van de bestrijding van de gevolgen van de economische crisis heeft de regering een tijdelijke wettelijke maatregel getroffen om werkloosheid onder jongeren terug te dringen. Op vrijdag 9 juli 2010 is een (tijdelijke) wet in werking getreden, die het mogelijk maakt om jonge werknemers langer op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te werk te stellen.

LOOP VAN ZIJL

De gedachte achter deze maatregel is dat werkgevers in de huidige economische omstandigheden bevreesd zouden kunnen zijn om een jonge werknemer vast in dienst te nemen, terwijl die jonge werknemer niet nog eens op tijdelijke basis in dienst kan worden genomen. De wet staat nu tijdelijk toe dat deze jonge werknemer nu nog één tijdelijke arbeidsovereenkomst mag hebben gedurende maximaal één jaar extra.

Op grond van de wet zoals die vóór 9 juli 2010 gold, wordt een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan, zodra een vierde arbeidsovereenkomst ingaat of zodra tussen de eerste dag van de eerste overeenkomst en de laatste dag van de laatste overeenkomst meer dan 36 maanden zijn verstreken. Een en ander behoudens een onderbreking met een periode van meer dan drie maanden (dus tenminste drie maanden en één dag). Afwijkingen van deze regel bij CAO zijn echter mogelijk.

Door de nieuwe wet geldt voor een werknemer jonger dan 27 jaar dat een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd pas van rechtswege geacht wordt voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan zodra een vijfde arbeidsovereenkomst ingaat of zodra tussen de eerste dag van de eerste overeenkomst en de laatste dag van de laatste overeenkomst meer dan 48 maanden zijn verstreken. Ook hier biedt een onderbreking van de

arbeidsovereenkomst gedurende een periode van meer dan drie maanden de mogelijkheid een nieuwe keten van drie of vier arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan.

Voor deze mogelijkheid van een extra arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bestaat in de praktijk veel belangstelling. Toen de wet al aangekondigd maar nog niet in werking getreden was, werden de advocaten van ons kantoor in elk geval regelmatig door werkgevers benaderd met de vraag of het vierde contract voor bepaalde tijd al mogelijk was. Te verwachten valt dus dat van deze mogelijkheid de nodige keren gebruik gemaakt wordt. Werkgevers die dat willen doen, moeten echter wel oppassen.

Zij moeten op de eerste plaats oppassen in verband met de wijze waarop de leeftijdsgrens van 27 jaar in de wet wordt getrokken. Ondanks dat men dat wellicht zou kunnen verwachten, is het namelijk niet zo dat die leeftijdsgrens geldt bij het aangaan van de laatste arbeidsovereenkomst. De werknemer mag op geen enkel moment tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst 27 jaar zijn. Zodra de werknemer 27 jaar wordt, geldt namelijk de regel dat een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt beschouwd bij de vierde overeenkomst of bij het overschrijden van 36 maanden (en niet: bij de vijfde overeenkomst of bij het overschrijden van 48 maanden). Op zichzelf is

dat geen probleem aangezien elke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een keten van drie of vier een duur kan hebben die afwijkt van die van voorgaande arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Het is dus steeds mogelijk om de vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te laten eindigen op de dag gelegen vóór die van de 27e verjaardag van de werknemer! Als de werkgever daar maar voor zorgt, is deze klip omzeild. Er is echter weinig fantasie voor nodig om te bedenken hoe werkgevers hiermee in de fout zouden kunnen gaan!

Omdat het wetsvoorstel bedoeld is ter bestrijding van de gevolgen die de economische crisis heeft voor jongeren op de arbeidsmarkt, vervalt het wetsvoorstel per 1 januari 2012 (al kan de regering besluiten het wetsvoorstel nog te verlengen tot uiterlijk 1 januari 2014). De wettelijke maatregel blijft van toepassing op werknemers die op deze einddatum aan de vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bezig zijn en/of voor werknemers die tussen de 36 en 48 maanden werkzaam zijn op basis van een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zo lang zij nog geen 27 jaar oud zijn. Dit betekent dat op de verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die op de einddatum van het wetsvoorstel nog loopt tot en met de einddatum van deze arbeidsovereenkomst, de bepaling van toepassing blijft die maximaal vier arbeidsovereenkomsten mogelijk maken gedurende maximaal 48

maanden. Ook hier is een voorwaarde dat de werknemer nog geen 27 jaar oud is. Hier dus geen valkuil.

Een tweede valkuil bij de toepassing van de nieuwe wettelijke maatregel is er in de vorm van bepalingen in CAO's. Bij een CAO kan namelijk van de wettelijke bepalingen op dit punt worden afgeweken. Veel CAO's bevatten nu bepalingen die gelijklopend zijn aan de wet zoals die bij het opstellen van de CAO luidde (maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gedurende maximaal 36 maanden). De vraag is of deze CAO-bepalingen gezien moeten worden als een afwijking van de nieuwe wet. Daardoor wordt de werking van de wet dus beperkt en kunnen ook voor jongeren toch maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten gedurende maximaal 36 maanden. Vaak is met het overnemen van de wettelijke regeling in de CAO niet anders bedoeld dan middels de CAO een compleet overzicht geven van de geldende regeling. Mij lijkt dat dan geen afwijking van de wet is beoogd. Dat in de CAO al rekening gehouden zou zijn met een latere wetswijziging (die dan door de CAO buiten de deur gehouden zou moeten worden) is onwaarschijnlijk en soms zelfs onmogelijk. Maar het vereist een uitlegging van elke afzonderlijke CAO om te bepalen of dat het geval is en de wijze waarop de rechter die uitlegging zal doen, is niet altijd te voorspellen. Oppassen dus! ■

Mr. J.P.M. van Zijl is advocaat te Tilburg.

