Hoe lang wordt de arbeidsovereenkomst?

Het ontslagrecht wordt herzien en dat heeft gevolgen voor de duur van arbeidsovereenkomsten die werkgevers zullen willen afsluiten. Het wetsontwerp ligt nog ter behandeling bij de Eerste Kamer, de gefaseerde invoering van de wijzigingen is inmiddels al opgeschoven. De actuele stand van zaken.

Door: Joop van Zijl

De inwerkingtreding van het eerste deel van het wetsvoorstel, waarin maatregelen zijn opgenomen ter bescherming van flexwerkers, is uitgesteld van 1 juli 2014 tot 1 januari 2015. Het tweede deel van het wetsvoorstel treedt op 1 juli 2015 in werking. Dit deel bevat de herziening van het ontslagrecht, maar ook de gewijzigde regeling voor het verlengen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd treedt dan in werking.

Aanzegverplichting

In arbeidsovereenkomsten die na 1 januari 2015 worden aangegaan (de datum van ondertekening is bepalend) kan geen proeftijdbeding meer worden opgenomen, tenzij de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een duur langer dan zes maanden.

'Werkgevers zullen het nooit zo kunnen regelen dat alle ongewenste gevolgen worden voorkomen'

Een andere wijziging die op 1 januari 2015 in werking treedt, is de verplichting van de werkgever om bij arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor de duur van zes maanden of langer één maand vóór het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan de werknemer mede te delen of de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de overeengekomen duur zal worden voortgezet en zo ja, tegen welke voorwaarden.

Laat de werkgever deze 'aanzegging' achterwege, dan wordt hij aan de werknemer een schadevergoeding verschuldigd ter hoogte van een maandsalaris. Let op: deze schadevergoeding is ook verschuldigd als de arbeidsovereenkomst wel wordt voortgezet! De aanzegverplichting geldt voor elke arbeidsovereenkomst die op of na 1 februari 2015 eindigt, zodat de eerste aanzeggingen op 1 januari 2015 zullen moeten plaatsvinden. De verplichting geldt dus ook voor arbeidsovereenkomsten die vóór 1 januari 2015 zijn afgesloten.
Voorts is de werkgever die een arbeidsovereenkomst niet voortzet nadat deze arbeidsovereenkomst en voorgaande arbeidsovereenkomsten samen ten minste 24 maanden hebben geduurd, een wettelijk geregelde ontslagvergoeding aan de werknemer verschuldigd, de zogenoemde 'transitievergoeding'. De hoogte van de transitievergoeding bij niet-voortzetting van de arbeidsovereenkomst na 24 maanden bedraagt 2/3 maandsalaris. De transitievergoeding is verschuldigd voor elke arbeidsovereenkomst die op of na 1 juli 2015 eindigt.

Ketenregeling

Tenslotte geldt vanaf 1 juli 2015 een gewijzigde regeling voor verlenging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Nog steeds kunnen in totaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten, maar waar onder de huidige wet tussen de eerste dag van de eerste arbeidsovereenkomst en de laatste dag van de laatste arbeidsovereenkomst maximaal 36 maanden mogen verstrijken, is dat onder de nieuwe wet maximaal 24 maanden. Deze nieuwe 'ketenregeling' geldt

mr. J.P.M. (Joop) van Zijl
is advocaat in Tilburg

niet voor arbeidsovereenkomsten die op 1 juli 2015 al bestaan. Veel werkgevers waren gewend om de eerste arbeidsovereenkomst aan te gaan voor de duur van zes maanden en daarin een proeftijd op te nemen voor een maand. Dat stelde hen in staat om werknemers in dienst te nemen zonder uitgebreide selectieprocedure. De selectie geschiedt in de praktijk waarbij het dan gedurende de proeftijd van een maand mogelijk is om op elk gewenst moment afscheid te nemen en waarbij bovendien na zes maanden nog eens kan worden besloten of er voldoende basis is voor verlenging van de arbeidsovereenkomst.

Het wegvallen van de mogelijkheid om de werknemer in de eerste maand op elk gewenst moment weg te sturen, verplicht deze werkgevers om voorafgaand aan de indiensttreding een zorgvuldigere selectie te doen. Vaak zal het daarvan niet komen en zullen deze werkgevers verplicht zijn een niet-functionerende werknemer de volle zes maanden in dienst te houden. De verplichting om aan een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst afloopt een maand te voren te laten weten of de arbeidsovereenkomst al dan niet zal worden verlengd, lijkt een kwestie van goed fatsoen, maar veel werkgevers vrezen dat een werknemer die te horen heeft gekregen dat hij aan zijn laatste maand bezig is daarna zo ongemotiveerd zal zijn dat er niet meer mee te werken valt, of dat die werknemer zich ziek zal melden.

Maximale termijn

Weinig werkgevers zullen staan te juichen bij het idee dat een ontslagvergoeding moet worden betaald als na het verstrijken van de duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangeboden, omdat de werknemer inmiddels twee jaar of langer in dienst is. Met de verkorting van de periode waarin verlengde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden gesloten (van 36 naar 24 maanden) heeft de regering beoogd om werkgevers ertoe aan te zetten deze werknemers eerder in vaste dienst te nemen. De vrees dat werkgevers dat niet zullen doen en dat de maatregel alleen tot gevolg heeft dat de werknemer na 24 maanden op straat staat, in plaats van na 36 maanden, was voor de Tweede Kamer al reden van de regering af te dwingen dat de inwerkingtreding van deze maatregel werd verschoven van 1 juli 2014 naar 1 juli 2015, in de hoop dat wij dan in elk geval de crisis wat achter ons hebben gelaten. Werkgevers die nog de mogelijkheid willen benutten om verlengde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in totaal 36 maanden te laten duren, kunnen dat doen door nog vóór 1 juli 2015 een tweede of derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan waarin de maximale termijn van 36 maanden nog net wordt benut. Op de arbeidsovereenkomst die op 1 juli 2015 al bestaat, zijn namelijk de oude regels voor verlenging van arbeidsovereenkomsten nog van toepassing. Als de tweede arbeidsovereenkomst tot na 1 juli 2015 zou duren, kan deze arbeidsovereenkomst daartoe zo nodig in overleg met de werknemer worden 'opengebroken' en worden vervangen door een derde arbeidsovereenkomst waarmee de maximale termijn van 36 maanden wordt benut.

Keuzes maken

Bij het kiezen van de duur van nieuwe arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen werknemers rekening houden met de gevolgen van de nieuwe wetgeving. Zij zijn daarbij echter wel gedwongen om keuzes te maken. Wie een proeftijd wil, moet een arbeidsovereenkomst voor langer dan zes maanden sluiten, maar is dan wel gedwongen bij het einde de aanzegverplichting in acht te nemen. Omgekeerd kan degene die deze aanzegverplichting niet wil, een arbeidsovereenkomst sluiten van korter dan zes maanden, maar dan is weer geen proeftijdbeding mogelijk. Wie geen transitievergoeding wil betalen, moet zorgen dat de gezamenlijke arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (net) geen 24 maanden duren, maar dan is het ook niet mogelijk om nog de maximale periode van 36 maanden uit het oude recht te benutten, door nog net vóór 1 juli 2015 een nieuwe overeenkomst te sluiten. Wie wél de volle 36 maanden benut, dient bij het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met de betaling van een transitievergoeding ter grootte van één maandsalaris. Bedenk daarbij dat in vijf bedrijfssectoren nog een hogere sectorpremie moet worden betaald voor werknemers die niet een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar en met een vaste urenomvang hebben, en u zult begrijpen dat werkgevers keuzes moeten maken bij het kiezen van de duur van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, waarbij zij het nooit zo zullen kunnen regelen dat alle ongewenste gevolgen worden voorkomen. ■