

Toelichting model arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Onderstaand treft u de toelichting aan behorend bij het model arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dit model kunt u gebruiken als u de cao Sociaal Werk toepast.

Ketenregeling (artikel 1)

Met ingang van 1 januari 2020 is de ketenregeling verruimd van 24 maanden naar 36 maanden. Dit door een wijziging in de wet als gevolg van de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab). Het is nu mogelijk om maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd binnen een periode van maximaal 36 maanden te sluiten. De laatste arbeidsovereenkomst van de reeks eindigt dan van rechtswege enkel door het verstrijken van de tijd. De wijziging in de ketenregel als gevolg van de Wab heeft onmiddellijke werking en er is geen overgangsrecht van toepassing. Dit betekent dat wanneer een arbeidsovereenkomst eindigt op of na 1 januari 2020 en de termijn van 24 maanden op dat moment nog niet is overschreden, de ketenbepaling van 36 maanden direct van toepassing is, ook al is de arbeidsovereenkomst aangevangen voor 1 januari 2020. De vierde arbeidsovereenkomst werd (en wordt nog steeds) automatisch voor onbepaalde tijd. De keten ging (en gaat nog steeds) opnieuw lopen indien er tussen twee opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een periode zit van meer dan zes maanden.

Let op: indien er voor 1 januari 2020 sprake is van een situatie waarin de periode van twee jaar wordt overschreden, ontstaat er nog wel van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op het moment van overschrijding.

De ketenbepaling geldt niet voor werknemers die een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (leerarbeidsovereenkomst). Als een leerarbeidsovereenkomst met een tussenpoos van niet meer dan zes maanden wordt voorafgegaan of gevolgd door een 'gewone' arbeidsovereenkomst moet u echter voorzichtig zijn. Een rechter zou kunnen oordelen dat er omstandigheden zijn waardoor de leerarbeidsovereenkomst wel in de keten meetelt; deze kans is des te groter naarmate de vereiste vaardigheden en verantwoordelijkheden voor de leerarbeidsovereenkomst en de 'gewone' arbeidsovereenkomst meer overeenkomen.

De ketenbepaling is niet van toepassing op werknemers jonger dan 18 jaar met een gemiddelde arbeidsduur van 12 uur of minder. De ketenbepaling treedt in het laatste geval in werking op de dag waarop de werknemer 18 jaar wordt. De duur van de keten wordt vanaf die dag geteld en de op die dag lopende arbeidsovereenkomst telt dan als eerste in de keten.

De ketenbepaling is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Voor deze werknemer geldt een ruimere ketenbepaling van maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een periode van maximaal vier jaar.

Let op! Vanaf 1 januari 2020 geldt dat aan iedere werknemer die in dienst is geweest een transitievergoeding moet worden betaald, vanaf dag één van de eerste arbeidsovereenkomst, indien de arbeidsovereenkomst: -door de werkgever is opgezegd, of-op verzoek van de werkgever is ontbonden, of-na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet, of-de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door de werknemer is opgezegd of op verzoek van de werknemer is ontbonden of na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.

Aanzegtermijn (artikel 1 lid 4)

Er dient een aanzegtermijn in acht te worden genomen bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van 6 maanden of langer. Deze aanzegtermijn houdt in dat de werkgever verplicht is om een werknemer minimaal één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk te informeren of de overeenkomst wordt voortgezet of niet, en zo ja, onder welke voorwaarden. Voldoet de werkgever niet aan deze verplichting dan dient de werkgever een vergoeding aan de werknemer te betalen. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal één maandsalaris. Wanneer de werkgever voor het einde van de arbeidsovereenkomst helemaal niet heeft aangezegd, moet het maximale bedrag ter hoogte van één maandsalaris worden betaald. Vindt aanzegging wel plaats, maar minder dan één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst, dan wordt de vergoeding naar rato berekend.

De aanzegtermijn geldt niet voor een arbeidsovereenkomst die eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld. Bijvoorbeeld als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van een bepaald project of voor de duur van de ziekte van een bepaalde werknemer.

Proeftijd (artikel 2)

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een duur korter dan twee jaar

Bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van maximaal zes maanden of korter is een proeftijd niet toegestaan. Er kan alleen een proeftijd worden afgesproken als de arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden wordt aangegaan. Bij arbeidsovereenkomsten voor langer dan zes maanden en korter dan 24 maanden mag de proeftijd maximaal één maand bedragen.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van twee jaar of langer of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Indien er met de werknemer een arbeidsovereenkomst voor de duur van twee jaar (of langer) of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, mag een proeftijd van maximaal twee maanden overeengekomen worden.

Heeft de werknemer al eerder een arbeidsovereenkomst gehad of is er sprake van een opvolgende arbeidsovereenkomst dan kan er geen proeftijd meer worden overeengekomen, tenzij de werknemer werkzaamheden gaat uitoefenen waarvoor duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden zijn vereist.

Let op: indien er een proeftijd wordt overeengekomen die in strijd is met de wettelijke bepalingen hieromtrent is de proeftijd nietig. Dit houdt in dat er geen proeftijd is overeengekomen en dat een proeftijdontslag niet mogelijk is.

Tussentijds-opzegbeding (artikel 2 lid 2)

Indien een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, eindigt deze door het verstrijken van de tijd waarvoor zij is aangegaan of door tussentijdse opzegging. Tussentijdse opzegging is slechts mogelijk als dat uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst is geregeld. Voor tussentijdse opzegging is afhankelijk van de ontslaggrond, een ontslagvergunning van UWV noodzakelijk of ontbinding via de kantonrechter vereist.

Arbeids- en bedrijfsregels (artikel 4)

Indien u arbeids- en bedrijfsregels binnen de organisaties heeft, is het verstandig om dit ook als zodanig op te nemen in de arbeidsovereenkomst, zodat de werknemer aan de regels is gebonden. Indien er binnen de organisatie geen arbeids- en bedrijfsregels heeft, kan dit artikel worden geschrapt.

Artikel 12 Boetebeding

In artikel 10 en 11 van de model arbeidsovereenkomst is, conform artikel 2.9 CAO Sociaal Werk, een bepaling over nevenactiviteiten en geheimhouding opgenomen. Om een sanctie aan het overtreden van deze bepalingen te verbinden is in artikel 12 een boetebeding toegevoegd. U kunt zelf de hoogte van het boetebedrag invullen

Dit document is met grote zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. Het is evenwel niet geheel uitgesloten dat de informatie uit dit document onjuistheden of onvolkomenheden bevat. Sociaal Werk Nederland aanvaardt geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade ontstaan door eventuele onjuistheden en/of onvolkomenheden.