



Tijdelijke dienstverbanden en de wettelijke beperkingen

Door de economische situatie zijn veel werkgevers terughoudend met het aanbieden van vaste contracten. Werkzoekenden vinden moeilijk een baan en als zij er een vinden is dit praktisch altijd op basis van een tijdelijk contract. Na een tijdelijk contract volgen soms meer tijdelijke contracten maar blijft een vast contract uit. Dit is een ongewenste situatie en veel werknemers blijven zo lang in onzekerheid.

Door mr. Maarten Segers

Om te voorkomen dat tijdelijke contracten onbeperkt aangeboden kunnen worden is ooit de ketenregeling van artikel 7:668a BW in het leven geroepen. Deze ketenregeling beperkt werkgevers in het aantal contracten voor bepaalde tijd dat zij met een werknemer aan kunnen gaan. Dit, met als doel, dat er sneller een vast contract aangeboden zal worden. Ook beperkt het werkgevers in de lengte van de periode waarin zij deze contracten voor bepaalde tijd kunnen aangaan. De beperkingen liggen nu op maximaal drie contracten in een aaneengesloten periode van maximaal drie jaar. Worden deze grenzen overschreden dan is er sprake van een vast contract. Bij een onderbreking van langer dan drie maanden tussen tijdelijke contracten is er niet langer meer sprake van een 'aaneengesloten periode' en begint het tellen opnieuw.

Van deze ketenregeling kan in cao's echter afgeweken worden. Binnen de cao VO en PO gelden dan ook afwijkende afspraken. Deze zijn terug te vinden in artikel 3.5 (bijzonder onderwijs) en 4.5 (openbaar onderwijs) cao PO en artikel 8.a.2 (bijzonder onderwijs) en 8.b.2 (openbaar onderwijs) cao VO. De maximale aaneengesloten periode van drie jaar en de onderbreking van deze aaneengesloten periode bij drie maanden of langer is hetzelfde als in de ketenregeling. Afhankelijk van de grondslag voor het verlenen van het contract gelden er voor die periode van drie jaar echter geen of juist strengere beperkingen wat betreft het aantal tijdelijke contracten dat (gedurende die drie jaar) aangeboden kan worden. Ook kan, afhankelijk van de grondslag voor het aanbieden van het contract, al binnen die periode van drie jaar na indiensttreding recht op een vast contract ontstaan. Bij twijfel is het dus goed dit door ons te laten nalopen.

Wij zien als juridische afdeling regelmatig dat werkgevers gebruikmaken van constructies om de beperkte periode waarin tijdelijke contracten aangeboden mogen worden te verruimen of te omzeilen. Zo is er het voorbeeld van een school die naast de stichting een eigen BV in stand blijkt te houden. Door werknemers wisselend in dienst te nemen bij de stichting en dan weer bij de BV wordt gepoogd het beschermende karakter van de cao en het arbeidsrecht te ontwijken. Een ander voorbeeld is het na drie jaar aanbieden van een in omvang zeer gering vast contract dat vervolgens zonder beperking keer op keer tijdelijk uitgebreid kan worden. Een tijdelijke uitbreiding is tenslotte een toevoeging aan een reeds bestaand contract maar geen contract op zichzelf. Daarmee heeft zo'n tijdelijke uitbreiding ten aanzien van het arbeidsrecht een andere positie dan een contract op zich. Ook zijn er voorbeelden van werkgevers die nog steeds gebruikmaken van een draaieurconstructie waarbij zij werknemers afwisselend rechtstreeks in dienst nemen en dan weer via een uitzendbureau of payrollconstructie 'inlenen'. In een deel van die gevallen kan echter door zo'n constructie heen geprikt worden.

Op dit moment zijn er plannen om artikel 7:668a BW te wijzigen. De huidige regeling zou werkgevers nog te veel tijd en ruimte geven om contracten voor bepaalde tijd aan te bieden. Het duurt nu te lang voor werknemers de zekerheid hebben van een vast contract. Volgens de huidige plannen zal de 3*3 regel een 3*2 regel worden waarbij maximaal drie contracten voor bepaalde tijd aangeboden kunnen worden in een periode van maximaal twee jaar. De periode waarin contracten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen zal pas onderbroken worden bij een contractloze periode van langer dan zes maanden in plaats van langer dan drie maanden nu. Daarnaast zal de mogelijkheid via de cao van de ketenregeling af te wijken, op enkele uitzonderingen na, verdwijnen. Het voornemen is deze wijzigingen per 1 juli 2015 door te voeren maar het wetsvoorstel moet nog langs de Eerste Kamer. Komt het wetsvoorstel door de Eerste Kamer heen dan zal dit betekenen dat ook de cao's binnen het onderwijs aangepast moeten worden. Hoe dat uit gaat pakken en of dat op de arbeidsmarkt het gewenste effect heeft, zal afwachten zijn. ◀

