



ARAG Signaleert.

Veranderingen in arbeidsrecht.
Hoe hierop inspelen?

Uitgave juni 2014

ARAG

Signaleert.

Veranderingen in arbeidsrecht.
Hoe hierop inspelen?

Wijzigingen per 1 januari 2015

- + Geen proeftijd in halfjaar contracten
- + Nieuw! De aanzegtermijn
- + Concurrentiebeding vervalt in tijdelijke contracten
- + Loonbetaling bij oproepkrachten

Wijzigingen per 1 juli 2015

- + Ontslagrecht
- + Transitievergoeding
- + Ketenregeling



1. Geen proeftijd in halfjaar contracten

Bij bepaalde arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of minder, mag geen proeftijdbeding worden opgenomen. Dit geldt voor arbeidsovereenkomsten die op of na 1 januari 2015 worden gesloten. Indien een tijdelijke arbeidsovereenkomst (van 6 maanden of korter) wordt gesloten op of na 1 januari 2015 waarop een CAO van toepassing is die afwijkende bepalingen kent, dan blijven die afwijkende bepalingen geldig, totdat de CAO afloopt, maar uiterlijk tot anderhalf jaar na inwerkingtreding van de wet (mogelijk dus tot 1 januari 2016).

Bovendien is proeftijd niet meer toegestaan als de nieuwe werkgever kan worden gezien als opvolgend werkgever van de oude werkgever. Dit doet zich bijvoorbeeld voor als werknemer eerst bij een uitzendbureau heeft gewerkt en daarna in dienst treedt bij de opdrachtgever. Een proeftijd mag in zo'n situatie weer wel als het om een nieuwe functie gaat en van werknemer andere vaardigheden worden gevraagd.

Welke regels gelden voor een proeftijd?

1. De proeftijd moet schriftelijk worden afgesproken;
2. De proeftijd is maximaal één maand bij een contract voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden en korter dan twee jaar;
3. De proeftijd is maximaal twee maanden bij een vast contract;
4. De proeftijd is gelijk voor beide partijen;
5. De proeftijd moet ingaan bij het begin van de arbeidsovereenkomst.

Wanneer is een proeftijd ongeldig?

Een proeftijd is nietig (ongeldig) als het proeftijdbeding niet aan bovenstaande regels voldoet of als de werkgever al weet dat de werknemer geschikt is voor de functie.

In het laatste geval kan de werkgever zich niet beroepen op de proeftijd wanneer deze het arbeidscontract wil beëindigen. De werkgever moet dan een ontslagvergunning aanvragen of de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoeken.

Leg goed vast wanneer de werknemer met zijn werkzaamheden begint.

Overweegt u als werkgever een ontslag in de proeftijd? Wacht dan niet tot het laatste moment!

Houdt rekening met de eventuele witzendperiode als u een proeftijd afspreekt.

Wilt u in een tijdelijke arbeidsovereenkomst toch een proeftijd opnemen? Kies dan voor een contract van meer dan 6 maanden.

Tips



In welke situaties geldt geen proeftijd?

In onderstaande situaties dient de proeftijd geen redelijk doel, omdat een werkgever dan al weet wat de kwaliteiten van de werknemer zijn.

Het proeftijdbeding mag niet wanneer:

- Het bedrijf is overgenomen en de werknemers in dienst komen bij het nieuwe bedrijf;
- De werknemer eerst als uitzendkracht heeft gewerkt;
- De nieuwe werkgever redelijkerwijs als opvolger van de vorige werkgever te beschouwen is;
- De werknemer al eerder in dienst is geweest in dezelfde functie.

Jan Huizen van Schildersbedrijf Huizen en Zn wil op 1 februari 2015 Pieter, een leerling schilder, aannemen voor 4 maanden. Mag hij een proeftijd opnemen in de arbeidsovereenkomst?

Nee, sinds 1 januari mag er geen proeftijd worden opgenomen in arbeidscontracten voor bepaalde tijd, korter dan 6 maanden. Dat Pieter een leerling schilder is maakt hierbij niet uit. Hij kan kiezen voor een contract voor bijvoorbeeld 7 maanden en wel een proeftijd van een maand opnemen of het contract van 4 maanden aanhouden zonder proeftijd.

2. Nieuw! De aanzegtermijn

Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer waarvan de einddatum vast ligt, geldt met ingang van 1 januari 2015 een aanzegtermijn. De werkgever moet minimaal één maand voor het eind van de overeenkomst meedelen of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet en zo ja, onder welke voorwaarden. Komt de werkgever deze verplichtingen niet na dan is hij aan de werknemer maximaal een maandsalaris verschuldigd als de arbeidsovereenkomst niet verlengd wordt.

Als de werkgever de verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij een vergoeding pro rato verschuldigd; dus voor de duur dat de verplichting niet is nagekomen. Ofwel als de werkgever pas 2 weken voor het aflopen van de overeenkomst aanzegt, is hij 2 weken salaris verschuldigd als vergoeding. De werknemer die deze vergoeding wil claimen, moet dit op tijd doen. De vordering moet door de werknemer binnen drie maanden worden ingesteld, na de dag waarop de aanzegverplichting is ontstaan.

Let op! De verplichting geldt vanaf 1 januari 2015, dus ook voor al bestaande contracten van minimaal 6 maanden voor bepaalde tijd die op 1 februari 2015 of later aflopen.

Wat is het verschil tussen opzeggen en aanzeggen?

De opzegtermijn is de termijn die de werkgever in acht moet nemen als hij een dienstverband met de werknemer wil opzeggen. Om rechtsgeldig op te kunnen zeggen heeft de werkgever toestemming nodig van het UWV (ontslagvergunning). De opzegtermijn kan voortvloeien uit de wet, uit de arbeidsovereenkomst of uit de CAO. Voor tijdelijke contracten geldt vaak geen opzegtermijn. Het arbeidscontract eindigt veelal van rechtswege, door het verstrijken van tijd die is afgesproken.

De aanzegtermijn is nieuw in het Nederlandse arbeidsrecht. Bij het aanzeggen laat de werkgever schriftelijk aan de werknemer weten wat zijn bedoeling is als de arbeidsovereenkomst afloopt. De werkgever moet dus laten weten of:

- het contract wordt voortgezet en onder welke voorwaarden dit geldt;
- of
- het contract wordt beëindigd.

De werkgever is niet verplicht een aanzegtermijn te hanteren bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 6 maanden. Bij alle contracten die aflopen na 1 januari 2015 voor bepaalde tijd met een contractduur van een half jaar of langer geldt een aanzegtermijn van een maand. Dit geldt dus ook als sprake is van verlengd contract.



Wilt u weten of uw aanzegbrief voldoet?

Neemt u dan contact op met de juristen van ARAG via 088 - 222 5000.



Als de werkgever niet aan zijn aanzegverplichting heeft voldaan, dan moet de werknemer tijdig actie ondernemen, dat wil zeggen binnen 3 maanden na de dag waarop de aanzeggingverplichting niet is voldaan. Doet hij dat niet op tijd? Dan komt zijn vordering te vervallen.

Agendeer in uw agenda wanneer u een arbeidsovereenkomst met bepaalde tijd moet aanzeggen.

Zorg er voor dat u concept aanzegbrieven gereed hebt.

Inventariseer welke tijdelijke arbeidsovereenkomsten u hebt en beslis tijdig of u deze wilt voorzetten of beëindigen.

Tips

Karin is kapper bij Kapsalon Knip. Ze heeft een jaarcontract dat op 7 april 2015 eindigt.

Pas op 6 april 2015 meldt haar werkgever dat haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet verlengd wordt. Wat nu?

De werkgever van Karin is haar een vergoeding gelijk aan een maandsalaris minus een dag verschuldigd als vergoeding voor het niet op tijd aanzeggen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege en wordt niet verlengd.

Stel dat zowel Karin als haar werkgever een eventuele verlenging niet bespreken en Karin werkt gewoon door. Eind april denkt Karin's werkgever aan het arbeidscontract en wil haar toch graag alsnog laten gaan. Wat dan?

Als de werkgever niet op tijd heeft opgezegd en Karin blijft gewoon naar het werk gaan, wordt de arbeidsovereenkomst alsnog met een jaar verlengd. Dat was altijd al zo, dat is niet veranderd met de Wet Werk en Zekerheid. Karin kan verder aanspraak maken op een vergoeding van een maandsalaris, omdat de werkgever haar niet een maand voor afloop van het contract heeft geïnformeerd wat er met het contract zou gebeuren. Zij heeft daar drie maanden de tijd voor.

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen, als er in de arbeidsovereenkomst een bepaling is opgenomen die tussentijdse opzegging mogelijk maakt. De werkgever moet daarvoor wel eerst toestemming aanvragen en verkrijgen van het UWV.

3. Geen concurrentiebeding in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

In tijdelijke contracten mag geen concurrentiebeding meer worden opgenomen. Dit is alleen anders als de werkgever in de arbeidsovereenkomst schriftelijk motiveert dat het beding noodzakelijk is wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Dat zwaarwegende belang moet ook na afloop van de overeenkomst nog aanwezig zijn. De regel dat een concurrentiebeding alleen schriftelijk kan worden overeengekomen met een meerderjarige werknemer, blijft bestaan.

De nieuwe regeling geldt voor nieuwe tijdelijke overeenkomsten vanaf 1 januari 2015.

Een concurrentiebeding is nog wel mogelijk bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.



Hulp nodig bij het opstellen van een concurrentiebeding?

De juristen van ARAG helpen u graag.
Bel 088 - 222 5000.

Tip

Is een concurrentiebeding voor de werkgever van grote waarde, dan valt te overwegen om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Er mag dan een proeftijd van maximaal 2 maanden worden overeengekomen.

Wat is een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang?

Als de werkgever een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft moet dit goed worden beschreven en gemotiveerd in de nieuwe arbeidsovereenkomst. Wat een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is, is per bedrijf verschillend. Aangegeven dient te worden over welk bedrijfs- of dienstbelang het gaat en waarom daarvoor een concurrentiebeding moet gelden. Als de motivering ontbreekt, is het beding niet geldig.

Let op:

Als een werknemer in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd en dit contract wordt na 1 januari 2015 verlengd, geldt het concurrentiebeding niet meer.

Software ontwikkelaar Hans van den Heuvel wil de 17-jarige whizzkid Aron een jaarcontract aanbieden. Hij gelooft in de kennis en kunde van Aron en wil flink in hem investeren middels studie en trainingen. Om ervoor te zorgen dat hij kan profiteren van die kennis, wil hij een concurrentiebeding opnemen in het jaarcontract zodat Aron niet na een jaar naar de concurrent stapt. Mag dat?

Nee, Aron is minderjarig en daarom is het niet toegestaan om een concurrentiebeding in het contract op te nemen.

4. Loonbetaling bij oproepkrachten

Als een werknemer niet werkt omdat er bijvoorbeeld onvoldoende werk is, kan schriftelijk worden overeengekomen dat de werkgever gedurende de eerste 6 maanden geen loon hoeft te betalen. In een nuluren of oproepcontract geldt vaak dat er tijdens de eerste 6 maanden geen aanspraak is op loon als de werknemer niet werkt. Dit geldt als de reden dat werknemer niet werkt in de risicosfeer van werkgever ligt. Nu is het nog zo dat bij CAO deze termijn van 6 maanden onbeperkt kon worden verlengd. Dat kan vanaf 1 januari 2015 niet meer.

Door de wetwijziging wordt verlenging van de wettelijke termijn van 6 maanden waarin geen loon is verschuldigd, bij CAO alleen nog mogelijk als het gaat om functies waarvan de daaraan verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben. Verlengen van de termijn van 6 maanden waarin geen loon is verschuldigd mag dus niet meer als het om structureel werk gaat.

Bijvoorbeeld voor seizoenswerk kan dus in een CAO geregeld worden dat de werkgever ook na 6 maanden geen loon hoeft te betalen als de werknemer niet werkt.

De minister kan sectoren of bedrijfstakken aanwijzen waarvoor deze verlengingsmogelijkheid niet geldt. Wat betreft nulurencontracten in de zorg is dat al gebeurd.

Jennie is per 1 maart 2015 werkzaam bij Tuincentrum De rode roos. Zij heeft een oproepcontract op basis van 20 tot 30 uur per week. De zaken gaan niet zo goed bij Tuincentrum De rode roos en haar werkgever heeft gedurende de maand juli maar 15 uur per week werk voor Jennie. Kan Jennie de werkgever verplichten om haar toch voor 20 uur per week salaris te betalen?

Ja, dat kan. Tenzij haar werkgever in de arbeidsovereenkomst heeft opgenomen dat hij geen loon hoeft te betalen als er tijdens de eerste 6 maanden onvoldoende werk is.



Tip

Met het nieuwe ontslagrecht worden een aantal vervaltermijnen geïntroduceerd. Dat betekent dat u alleen binnen de in de wet gestelde termijn een juridische procedure kunt instellen; stuiting van deze termijn is niet mogelijk. Laat u daarom tijdig informeren welke procedure open staat en binnen welke termijn deze moet worden ingesteld.

Hulp nodig bij ontslag?

Bij ARAG zijn meer dan 80 juristen in dienst, gespecialiseerd in arbeidsrecht.

5. Ontslagrecht

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst is mogelijk als daar een redelijke grond voor is en de werknemer niet kan worden herplaatst binnen een redelijke termijn. In de wet worden 8 redelijke ontslaggronden genoemd.

8 redelijke ontslaggronden

1. Bedrijfseconomische redenen;
2. Langdurige arbeidsongeschiktheid;
3. Veelvuldig ziekteverzuim;
4. Onvoldoende functioneren;
5. Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
6. Werkweigering wegens een ernstig gewetensbezwaar;
7. Verstoorde arbeidsverhouding;
8. Andere redenen (bij hoge uitzondering)

Een werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen op één van bovenstaande gronden als de werknemer daarmee akkoord gaat. Deze instemming moet schriftelijk worden vastgelegd. Stemt de werknemer niet in, dan moet de werkgever een ontslagprocedure voeren.

Binnen 14 dagen kan een werknemer, zonder opgave van redenen, zijn instemming (met de opzegging of de beëindigingsovereenkomst) schriftelijk herroepen. De werkgever moet een werknemer binnen 2 werkdagen na de instemming wijzen op de herroepingsmogelijkheid. De herroepingsmogelijkheid is altijd van toepassing, het kan niet worden uitgesloten.

UWV of kantonrechter?

Als de werknemer niet schriftelijk instemt met de opzegging, is een procedure nodig. Bij bedrijfseconomische redenen of ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is het UWV de aangewezen instantie. Als er een CAO van toepassing is, kan daarin als alternatief een ontslagcommissie worden ingesteld. Voor een beëindiging wegens de overige redenen, moet een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter worden ingediend.

Voor zieke werknemers geldt niet alleen een opzegverbod, ook de kantonrechter is straks niet langer bevoegd om te ontbinden. Een zieke werknemer zal ook niet instemmen met een beëindiging vanwege het uitkeringsrisico dat hij loopt.

Nieuw is de mogelijkheid van hoger beroep tegen de beslissing van het UWV, ontslagcommissie of de kantonrechter. Deze mogelijkheid geldt voor zowel de werkgever als de werknemer. Het hoger beroep heeft geen schorsende werking, dat houdt in dat een transitievergoeding direct betaald moet worden.

Dossieropbouw, scholing en herplaatsing

Vanaf 1 juli 2015 mag een kantonrechter een ontbindingsverzoek wegens niet goed functioneren alleen nog toewijzen als:

- de werknemer voldoende gelegenheid kreeg om zich te verbeteren;
- gebruik aan scholing niet de reden is van het disfunctioneren;
- de werknemer niet herplaatst kan worden.





Jeroen van Makelaardij Huisjes heeft 7 werknemers in dienst. De zaken gaan minder goed en met 2 van hen, Matthijs en Elize ontwikkelt hij een minder prettige werksfeer. De twee trekken veel samen op en de sfeer wordt steeds slechter. Jeroen besluit om afscheid te nemen van Elize per 1 maart 2015, met als doel de sfeer weer te verbeteren. Hij voert de procedure via het UWV en ontslaat Elize. Echter, de sfeer verbetert niet en op basis van een verstoorde arbeidsverhouding wil hij Matthijs ontslaan per 1 september 2015. Kan Jeroen deze procedure weer voeren via het UWV?

Nee, vanaf 1 juli 2015 moet een ontslag vanwege een verstoorde arbeidsverhouding via een ontbindingsverzoek via de kantonrechter worden ingediend.

Over de eerste 10 jaar van het dienstverband bedraagt de transitievergoeding 1/6 maandsalaris per gewerkt half jaar. Over de jaren daarna 1/4 maandsalaris per gewerkt half jaar. Voor medewerkers die op 1 januari 2016, 50 jaar of ouder zijn en die minimaal 10 jaar in dienst zijn bij een werkgever met 25 werknemers of meer geldt een overgangsregeling: 1/2 maandsalaris per gewerkt half jaar na het 50e levensjaar. Deze tijdelijke maatregel geldt tot 2020.

6. Transitievergoeding

De ontslagvergoeding op basis van de zogenaamde kantonrechtersformule komt te vervallen. Deze vergoeding was bedoeld ter compensatie van door het ontslag te derven inkomsten. In de plaats van de ontslagvergoeding komt de transitievergoeding. Het doel daarvan is tweeledig, enerzijds een compensatie voor ontslag, anderzijds bevordering van transitie van werk naar werk.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever, voor de werknemer een onvrijwillig ontslag, is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd als de arbeidsovereenkomst minimaal 24 maanden heeft geduurd. Dit geldt ook als een contract voor bepaalde tijd niet wordt voortgezet.

Uitzonderingen gelden bij opzeggingen:

- vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd;
- van een werknemer die jonger is dan 18 jaar die 12 uur of minder per week werkt;
- vanwege een aan de werknemer te verwijten reden.

De maximale vergoeding bedraagt € 75.000,00 bruto, of een jaarsalaris als dat meer bedraagt. Van de transitievergoeding mogen kosten voor werk-naar-werkbemiddeling en opleidingskosten gericht op inzetbaarheid worden afgetrokken.

Een afwijking van de standaard hoogte van de transitievergoeding kan alleen nog als werkgever of werknemer zeer verwijtbaar is aan het ontslag. De kantonrechter kan in geval van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever aan het ontslag een aanvullende vergoeding toekennen.

In een vaststellingsovereenkomst, waarin de werkgever en de werknemer onderling afspraken maken over de beëindiging van het dienstverband geldt de transitievergoeding niet. Want het ontslag is dan vrijwillig.

De regels omtrent de transitievergoeding zijn van 3/4 dwingend recht, dat wil zeggen dat er bij CAO vanaf geweken kan worden als in die CAO een vergelijkbare voorziening is geregeld, die gericht is op het bevorderen van werk naar werk.

Tot 1 januari 2020 geldt een overgangsregeling voor werkgevers met minder dan 25 werknemers: bij ontslag wegens bedrijfseconomische gronden tellen alleen de dienstjaren vanaf 1 mei 2013 mee.



Let op! Heeft u als werknemer geïnvesteerd in uw medewerker tijdens zijn loopbaan? Dan mag u die scholingskosten aftrekken van de transitievergoeding.

Jan, van financieel adviesbureau Sloot, neemt op 1 september 2015 Henrico in dienst als commercieel medewerker binnendienst op basis van een jaarcontract. In juli 2016 maakt hij de balans op en hij twijfelt over de kwaliteiten van Henrico. Hij wil niet het risico lopen dat hij na het aflopen van nog een jaarcontract, een transitievergoeding schuldig is als hij Henrico geen nieuw contract aanbiedt. Wat kan Jan doen?

Hij kan Henrico een arbeidscontract voor 11 maanden aanbieden: ingaande op 1 september 2016. Dan is Henrico 23 maanden in dienst en pas na 24 maanden is er sprake van een transitievergoeding.

7. Ketenregeling

Per 1 juli 2015 verandert de ketenregeling. De bedoeling is dat werknemers sneller een contract voor onbepaalde tijd krijgen aangeboden en dat daarmee de zekerheid stijgt. De nieuwe regeling geldt voor contracten die op of na 1 juli 2015 worden aangegaan of verlengd.

Wat verandert er?

Er kunnen nog steeds maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan. Maar de termijn van 36 maanden wordt teruggeschroefd naar 24 maanden. Dat betekent dat er binnen maximaal 2 jaar maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd worden gesloten. Waar nu bijvoorbeeld nog 3 jaarcontracten elkaar kunnen opvolgen, is het derde jaarcontract volgens de nieuwe wetgeving straks automatisch een onbepaalde tijdscontract. Bij een onderbreking van langer dan 6 maanden begint de keten opnieuw. Voorheen begon de keten al opnieuw bij een onderbreking van langer dan 3 maanden.

Uitzonderingen

De nieuwe ketenregeling is niet van toepassing op werknemers jonger dan 18 jaar met een dienstverband van maximaal 12 uur per week. De ketenregeling treedt in werking vanaf de dag dat de werknemer 18 jaar wordt. Daarnaast geldt de regeling niet voor overeenkomsten die zijn gesloten in verband met een beroepsbegeleidende leerweg. Bij overeenkomst kan ten nadele van de ketenregeling worden afgewezen als het om een bestuurder van een rechtspersoon gaat. In dat laatste geval geldt dat de periode van 24 maanden kan worden opgerekt.

Afwijking bij CAO

Bij CAO kan voortaan nog alleen maar van de nieuwe ketenregeling worden afgeweken onder de volgende voorwaarden:

- als het om een uitzendovereenkomst gaat (specifiek voor uitzendcao's bedoeld);
- als de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering voor bepaalde functies een afwijking van de ketenregeling vereist. Op dit moment is echter nog niet duidelijk wat daaronder valt te verstaan

Als aan één van die voorwaarden is voldaan, is de afwijkingmogelijkheid bovendien beperkt tot:

- het verlengen van de termijn van 24 maanden naar 48 maanden;
- een verhoging van maximaal drie naar maximaal 6 tijdelijke contracten.

Afwijkende regelingen in bestaande CAO's blijven van kracht totdat de CAO afloopt, maar maximaal 18 maanden na 1 juli 2015, dus tot 1 januari 2017.



**Voorbeelden:**

Stel dat een nieuw contract op 30 juni 2014 gesloten wordt, geldt dan de nieuwe ketenregeling ook? Als dat contract afloopt voor 1 juli 2015 en voor die tijd wordt verlengd, geldt de oude regeling.

Stel dat een contract wordt gesloten op 2 augustus 2013, op 2 augustus 2014 wordt het met een jaar verlengd en de werkgever wil op 2 augustus 2015 weer met een jaar verlengen, mag dat dan? Volgens de nieuwe wet niet, tenzij de CAO dat toelaat. Het is wel mogelijk om dat contract al in juni 2015 met een jaar te verlengen.

Wilt u weten hoe u nu vast kunt anticiperen op de vernieuwde ketenregeling?

Bel 088 - 222 5000, de juristen van ARAG geven u graag advies.

Wilt u een werknemer aannemen zonder dat u te maken krijgt met de ketenregeling? Sluit dan een contract voor bepaalde tijd dat afloopt voor 1 juli 2015. U kunt dan nog een keer verlengen onder de oude regeling.

Tip

Ruben heeft een succesvol ICT-bedrijf. Op 1 augustus 2013 neemt hij Marius voor één jaar in dienst. Hij is heel tevreden en per 1 augustus 2014 biedt hij Marius een tweede jaarcontract aan. Ruben wil de flexibiliteit zo lang mogelijk bewaren en biedt Marius eind juli 2015 een derde jaarcontract aan met als ingangsdatum 1 augustus 2015. Mag dat?

Contracten die op of na 1 juli 2015 worden aangegaan of verlengd, vallen onder het nieuwe recht. Vanaf de eerste dag van het derde jaarcontract – 1 augustus 2015 – telt de keten in totaal 2 jaar en vanaf dat moment ontstaat een vast contract. Terwijl Ruben denkt dat Marius vanaf 1 augustus 2015 werkzaam is op een derde jaarcontract, is Marius in werkelijkheid volgens de nieuwe wetgeving vanaf 1 augustus 2015 in vaste dienst.

Om de flexibiliteit zo lang mogelijk te bewaren, kan Ruben het tweede jaarcontract al voor 1 juli 2015 verlengen. Bijvoorbeeld door een jaarcontract te sluiten met als ingangsdatum 15 juni 2015. Dan valt de verlenging van het contract onder het oude recht waarbij de keten in totaal maximaal 3 jaar mag zijn.

