

De arbeidsovereenkomst, uitleg en tips

Een arbeidsovereenkomst is pas een arbeidsovereenkomst als een werknemer zelf, dus in persoon, tegen loon, en onder gezag van een ander gedurende een afgesproken tijd arbeid gaat verrichten. Deze dienstbetrekking is te onderscheiden van situaties waarbij wel wordt gewerkt, maar niet op basis van een arbeidsovereenkomst. Gedacht kan worden aan een aannemer die uw schuur bouwt en daarvoor betaald wordt en daarna met u klaar is. Datzelfde geldt voor de arts, de advocaat, de notaris, die voor u handelingen verrichten. Voor elke dienst geeft u opdracht. De werkzaamheden stoppen na de geklaarde opdracht.

Arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd

Er zijn twee vormen van een arbeidsovereenkomst te onderscheiden:

- voor bepaalde tijd
- voor onbepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd stopt nadat de afgesproken tijd is verstreken. Gebruikelijk is een overeenkomst van enkele maanden, voor een half jaar of een jaar. Maar let op: Soms wordt een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd automatisch een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd. Een voorbeeld: Soms wil de werkgever graag dat de werknemer, nadat bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst is afgesproken voor bepaalde tijd, doorwerkt. Stel er is een arbeidsovereenkomst afgesproken voor een half jaar. Die gaat in op 15 januari 2004. Dat is de eerste overeenkomst voor bepaalde tijd. Op 15 juli 2004 wordt de arbeidsovereenkomst voortgezet voor weer een half jaar. Dat is de tweede overeenkomst voor bepaalde tijd. Op 15 januari 2005 wordt de arbeidsovereenkomst opnieuw voortgezet voor een half jaar. Dat is de derde overeenkomst voor bepaalde tijd. Als dan op 15 juli 2005 de werkgever wederom voortzet is er op dat moment van een vierde overeenkomst voor bepaalde tijd sprake en dat mag niet. Dat betekent dat op 15 juli 2005 automatisch een overeenkomst is ontstaan voor onbepaalde tijd. De werkgever kan dus niet zonder meer van u af! Er gelden nu andere regels. Soms wordt er niets gezegd en werkt de werknemer automatisch gewoon door na het verstrijken van de bepaalde tijd. Ook dan is er na de derde verlenging een overeenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat ook indien de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gezamenlijk meer dan 3 jaren overschrijden. Bijvoorbeeld twee arbeidsovereenkomsten van elk anderhalf jaar. Dat is samen drie jaren. De dag dat de werknemer daarna nog doorwerkt overschrijdt de tijd van drie jaren en betekent automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Proeftijd

In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van minder dan 2 jaren mag maar eenmaal een proeftijd aan het begin worden afgesproken van een maand. Is er een CAO dan kan de CAO verplichten 2 maanden proeftijd voor een arbeidsovereenkomst van minder dan 2 jaren. Daarna bij de verlenging van de bepaalde tijd mag geen proeftijd meer worden bepaald en ook niet als de arbeidsovereenkomst later wordt voortgezet voor onbepaalde tijd.

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd houdt in dat die overeenkomst niet tussentijds eindigt, noch kan worden opgezegd door de werkgever. Indien direct een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt afgesproken, mag nooit de proeftijd op meer dan 2 maanden worden gesteld. De consequentie is dat dan geacht wordt nooit een proeftijd te zijn overeengekomen dus de werknemer is direct in vaste dienst. Het is verplicht de proeftijd schriftelijk voor de aanvang van de arbeidsovereenkomst vast te leggen op papier anders geldt hij niet! Dus zonder schriftelijke vastlegging van de proeftijd alvast beginnen met de werkzaamheden betekent dus dat er geen proeftijd meer kan worden afgesproken!

Concurrentiebeding

Ook al is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd er kan ook dan een concurrentiebeding worden overeengekomen, zelfs als de arbeidsovereenkomst maar kort heeft geduurd. Met een concurrentiebeding wil de werkgever voorkomen dat u na ommekomst van de arbeidsovereenkomst hem schade toebrengt door meteen voor de concurrent in een bepaalde afstand van uw voormalige werkgever gelijke arbeid te verrichten. Een concurrentiebeding kan door de Kantonrechter worden beperkt of opzijgezet, bijvoorbeeld als een caissière van de Aldi wil gaan werken voor de Albert Heijn. Een concurrentiebeding is dan niet redelijk. Dit ligt anders als de werknemer in de softwarebranche bekend is met geheimen en ontwikkelingen die door zijn voormalige werkgever in gang zijn gezet. Als een werknemer daarna naar de concurrent gaat

Deze publicatie is eigendom van **Knegtmans & van de Wouw Advocaten** | www.knegtmansvandewouw.nl

en gebruik maakt van de kennis opgedaan bij de oude werkgever, dan wordt dat door een concurrentiebeding voorkomen. Dat is niet onredelijk.

Tussentijds ontbinden

Soms is in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een clause van tussentijds ontbinden opgenomen. Dan staat er “ tussentijds kunnen werkgever en werknemer opzeggen met een opzegtermijn van een maand”. Vervolgens zegt de werkgever op. Dit mag niet! Als de werkgever van de werknemer af wil tussentijds, dan is de werkgever ondanks de clause verplicht hiervoor toestemming te vragen aan het CWI (Centrum Werk en Inkomen, het vroegere Arbeidsbureau) Ontbindt de werkgever toch tussentijds zonder toestemming, dan is hij in beginsel het salaris verschuldigd tot en met het einde van de overeenkomst voor bepaalde tijd. De Kantonrechter is dan de enige instantie voor de werknemer om dit te verhalen.

Over de rol van de Kantonrechter in het arbeidsrecht zal een volgende keer worden ingegaan. Knegtmans & Van de Wouw advocaten is o.a. gespecialiseerd in echtscheidingsbemiddeling. In een gratis gesprek (30 minuten) of tijdens het kosteloze spreekuur op dinsdag- en donderdagavond van 19.00 tot 19.30 geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken onder tel. 040-2076076 te Westerhoven.

www.knegtmansvandewouw.nl