

Signalering wetgeving

Werknemers jonger dan 27 jaar en tijdelijke contracten

Onlangs heeft de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel van minister Donner om de regels voor het aangaan van tijdelijke arbeidsovereenkomsten met jongeren tot 27 jaar tijdelijk te verruimen. Deze wet is vandaag gepubliceerd in het Staatsblad en treedt vanaf morgen in werking. Wat houdt deze tijdelijke maatregel in en waarop moet u letten?

In het huidige wettelijke systeem, waarvan bij CAO overigens kan worden afgeweken, ontstaat na drie jaar van opeenvolgende contracten of bij het vierde contract een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vanaf morgen wordt dit ingeval van jongeren tot 27 jaar (tijdelijk) anders. Zolang een werknemer de leeftijd van 27 jaar nog niet heeft bereikt, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eerst na het verstrijken van vier jaar (48 maanden) of bij de vijfde arbeidsovereenkomst. Het kabinet wil met deze tijdelijke maatregel de jeugdwerkloosheid verder bestrijden.

Kort gezegd komt de maatregel er dus op neer dat de ketenbepaling van art. 7:668a BW tijdelijk zo wordt verruimd dat met werknemers tot 27 jaar niet drie maar vier arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden gesloten en voor de duur van 48 maanden (in plaats van 36 maanden). De maatregel zal vanaf morgen onmiddellijk in werking treden. Werknemers die op dat moment nog niet voldoen aan de voorwaarden voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de zin van art. 7:668a BW, en jonger zijn dan 27 jaar, zullen onder de regeling vallen. Aan deze werknemers kan dus een vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangeboden, mits deze arbeidsovereenkomst niet eindigt na het bereiken van de leeftijd van 27 jaar en/of de termijn van 48 maanden wordt overschreden.

Een werknemer van 25 jaar die momenteel in zijn derde jaarcontract zit, kan derhalve vanaf morgen nog eenmaal een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van maximaal een jaar worden aangeboden. Deze vierde arbeidsovereenkomst zal van rechtswege eindigen, omdat de werknemer bij het einde van zijn vierde contract nog geen 27 jaar is en de termijn van 48 maanden niet is overschreden. Let op, dit kan anders zijn indien in de voor uw bedrijf van toepassing zijnde CAO een bepaling staat opgenomen waarin tijdelijke contracten zijn gemaximeerd tot drie of tot 36 maanden. Het verdient dus aanbeveling uw CAO er nog eens op na te slaan! Eveneens bestaat de mogelijkheid dat de werknemer in kwestie al een niet betwiste toezegging is gedaan voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook dan kan geen gebruik gemaakt worden van de nieuwe maatregel.

Wees er voorts op bedacht dat bij het bereiken van de leeftijd van 27 jaar de werking van de maatregel direct ophoudt en de werknemer weer onder het huidige systeem valt. Dit betekent dat als op het tijdstip waarop een werknemer 27 jaar wordt, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden hebben overschreden of de werknemer meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane contracten zijn afgesloten, de laatste op dat moment lopende arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd. Meer concreet: de arbeidsovereenkomst van een werknemer van 26 jaar met wie een vierde jaarcontract wordt afgesloten, geldt als voor onbepaalde tijd op het moment dat de werknemer de leeftijd van 27 jaar bereikt. Let dus goed op wanneer de werknemer deze leeftijd bereikt, omdat u anders het risico loopt dat het vierde jaarcontract niet van rechtswege afloopt omdat de arbeidsovereenkomst een contract voor onbepaalde tijd is geworden.

Verder is het van belang dat de maatregel tijdelijk zal zijn. In principe geldt deze tot 1 januari 2012, maar verlenging is - afhankelijk van het verloop van de economische crisis - mogelijk tot uiterlijk 1 januari 2014. Werknemers jonger dan 27 jaar die onder de regeling vallen en die bij het vervallen van de regeling (in beginsel dus 1 januari 2012) in het vierde contract zitten of de periode van 36 maanden hebben gepasseerd, krijgen op dat moment geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit vierde contract zal van rechtswege eindigen en dus ook indien de einddatum is gelegen na 1 januari 2012, tenzij de periode van 48 maanden wordt overschreden dan wel deze werknemer de leeftijd van 27 jaar bereikt. Het kan dus de moeite lonen slim om te gaan met de einddata van contracten. Immers, indien het vierde jaarcontract aanvangt op (stel) 30 december 2011 dan eindigt deze van rechtswege met ingang van 30 december 2012. Indien het derde contract afloopt op (stel) 1 januari 2012 dan bestaat de kans dat geen vierde contract voor bepaalde tijd mag worden afgesloten omdat de regeling dan niet meer geldt (tenzij deze wordt verlengd maar dat valt nu nog niet te voorzien).

Indien u vragen hebt naar aanleiding van de nieuwe maatregel, of indien u iets niet geheel duidelijk is, kunt u uiteraard contact met ons opnemen.

Amsterdam, 8 juli 2010

Renzo Ter Haseborg
Niels Verhage
Christiaan Zillinger Molenaar