

# White paper

## Het aangaan van een arbeids- overeenkomst



bno

Beroepsorganisatie  
Nederlandse Ontwerpers

Sinds juni 2014 geldt de Wet Werk en Zekerheid. In dit white paper wordt besproken waar je op moet letten bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Mag je bijvoorbeeld wel of niet een proeftijd opnemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? En hoe zit het met het concurrentiebeding?

Lees ons andere white paper “Het einde van de arbeidsovereenkomst” waarin je alles leest over het beëindigen van arbeidsovereenkomsten en transitievergoedingen.

### Proeftijd

In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (korter dan 6 maanden) mag geen proeftijd opgenomen worden, dit is nietig. In een arbeidsovereenkomst langer dan 6 maanden maar korter dan twee jaar bedraagt de proeftijd maximaal 1 maand. In een arbeidsovereenkomst van twee jaar of langer of voor onbepaalde tijd mag een proeftijd van maximaal 2 maanden worden opgenomen.

### Concurrentiebeding

De wetgever heeft het gebruik van concurrentiebedingen aan banden gelegd. In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (ongeacht de duur) is een concurrentiebeding nietig, tenzij nadrukkelijk schriftelijk is gemotiveerd waarom het concurrentiebeding noodzakelijk is. Of dit ook geldt voor een relatiebeding is (nog) niet zeker. Het advies is dan ook om een relatiebeding te motiveren. Deze motiveringsplicht geldt niet voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Overigens is goed om na te gaan of het echt noodzakelijk is om een concurrentiebeding op te nemen. De rechter kan de werkgever veroordelen om een vergoeding te betalen voor de periode dat een werknemer geen werkzaamheden kan uitvoeren. De combinatie van een verbod op nevenactiviteiten gedurende de overeenkomst, een relatiebeding na afloop, en het geheimhoudingsbeding zijn vaak al voldoende om de belangen van de werkgever veilig te stellen.

### Overgangsrecht proeftijd en concurrentiebeding

Voor contracten die zijn aangegaan vóór 1 januari 2015 gelden deze regels voor de proeftijd en het concurrentiebeding niet, en blijven deze bedingen gewoon geldig. Bij een eventuele verlenging ná 1 januari 2015 moet wel rekening gehouden zijn met deze (nieuwe) regels omdat dan sprake is van een nieuwe arbeidsovereenkomst.

### Aanzegverplichting

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die langer duurt dan 6 maanden (dus ook na evt. verlenging), is de werkgever verplicht tenminste 1 maand voor afloop schriftelijk aan te zeggen of er wordt verlengd of niet, en onder welke voorwaarden.

Wordt die aanzegging niet gedaan, dan kan de werknemer (binnen 2 maanden na afloop) een maandsalaris claimen. Wordt er wel aangezegd, maar zonder de voorwaarden, dan wordt de arbeidsovereenkomst automatisch verlengd onder dezelfde voorwaarden met maximaal 1 jaar.

### Ketenregeling en transitievergoeding

De ketenregeling houdt in dat bij de 4e keer verlengen of in totaal een arbeidsduur van meer dan 2 jaar, er een vast dienstverband ontstaat, tenzij een tussenperiode van 6 maanden + 1 dag in acht wordt genomen.

Houd er rekening mee dat wanneer een (verlengde) arbeidsovereenkomst ten minste 2 jaar heeft bestaan, de werknemer bij het einde van rechtswege recht heeft op een transitievergoeding. Als je dit wil voorkomen dan moet de totale duur van de (verlengde) arbeidsovereenkomsten altijd korter zijn dan 2 jaar. Denk dan bijvoorbeeld aan een keten van arbeidsovereenkomsten van 23 maanden: 7 maanden, 8 maanden en 8 maanden (7-8-8). Een transitievergoeding is niet verschuldigd bij opzegging door de werknemer en bij een beëindiging met wederzijds goedvinden.

### **Conclusie**

Als werkgever is het van belang de afweging te maken of een contract voor 6 maanden, voor net minder dan 2 jaar, voor langer, of voor onbepaalde tijd wordt afgesloten, en dat een eventueel concurrentie- of relatiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt gemotiveerd. Verder moet rekening gehouden worden met de beperkte mogelijkheden tot i.v.m. de ketenregeling. Belangrijk is ook om de verplichting tot aanzegging goed te agenderen.

De BNO heeft voorbeeld arbeidsovereenkomsten, voor bepaalde en onbepaalde tijd, die voor leden van de BNO beschikbaar zijn als download, zowel in het Nederlands als in het Engels.

-----