

BIJLAGE

De omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krachtens artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek

Conversie en opvolgend werkgeverschap



Afstudeerscriptie ter voltooiing van de opleiding HBO-Rechten aan de Juridische
Hogeschool Avans-Fontys te Tilburg

Naam:	E.A.G. (Eline) van Belleghem
Studentnummer:	2024300
Afstudeeradres:	Stichting Het Juridisch Loket
Afstudeermentor:	Mevr. Mr. S.A.H. Dorpmanns-Wetzeler
Afstudeerbegeleider 1:	Dhr. Mr. J.P.E. Lousberg
Afstudeerbegeleider 2:	Dhr. Mr. B.C.M. Hooijdonk
Afstudeerperiode:	04-02-2013 tot 10-05-2013
Datum van verschijning:	26 mei 2013
Plaats van verschijning:	Roermond

INHOUDSOPGAVE

Bijlage 1:

p. 3

Checklist 'De omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd'.

p. 3

CHECKLIST

DE OMZETTING VAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD IN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD

Stap 1:

Zijn de verschillende arbeidsovereenkomsten aangegaan tussen dezelfde of tussen verschillende werkgevers?

- Dezelfde werkgevers: ga naar *stap 2*.
- Verschillende werkgevers: ga naar *stap 5*.

Stap 2:

Is er sprake van:

1. *meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd* die elkaar met *tussenpozen van niet meer dan drie maanden* hebben opgevolgd?
2. *Meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd* die zich in een tijdsbestek van 36 maanden met tussenpozen van *niet meer dan drie maanden* hebben opgevolgd?

Voorwaarden:

- Het moet gaan om *meerdere arbeidsovereenkomsten*. Bekijk in het geval van oproepkrachten of het gaat om een arbeidsovereenkomsten met uitgestelde prestatieplicht (m.u.p.) of om een voorovereenkomst. Voorovereenkomsten tellen niet mee, m.u.p.'s wel. Wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan voor de duur van 36 maanden of langer, ga naar *stap 3*. Wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die wordt verlengd met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ga naar *stap 4*.

- De arbeidsovereenkomsten dienen voor *bepaalde tijd* te zijn aangegaan.

Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd tellen niet mee.

- In beginsel zorgt een onderbreking van meer dan drie maanden (precies drie maanden is niet genoeg) ervoor dat de keten wordt onderbroken. Het gebruik van tussenpozen van meer dan drie maanden door de werkgever is in het algemeen gezegd *ongeoorloofd*. Het kan wel in strijd zijn met het goed werkgeverschap en/of misbruik van recht opleveren wanneer het *meermalen* is voorgekomen of wanneer er sprake is van een *constructie* om aan de werknemersbescherming te ontkomen. In het geval van *seizoenswerk* is het belangrijk om te kijken of de werknemer jaar in jaar uit al werkzaam is voor de werkgever. In dat geval mag de werknemer verwachten dat de werkgever hem op een gegeven moment een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbiedt.

Stap 3:

Is er sprake van één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan voor de duur van 36 of meer maanden?

Zo ja: wordt die arbeidsovereenkomst verlengd met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor niet meer dan drie maanden of voor meer dan drie maanden?

- Niet meer dan drie maanden. In dat geval eindigt de voortgezette arbeidsovereenkomst van *rechtswege*.

- Meer dan drie maanden. De voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal krachtens art. 7:668a BW omgezet worden in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Stap 4:

Is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor *onbepaalde tijd* die wordt verlengd met een arbeidsovereenkomst voor *bepaalde tijd*?

Zo ja; toets de voorwaarden uit de Ragetlieregel (art. 7:667 lid 4 BW)

- De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is op een *andere wijze* dan door *rechtsgeldige opzegging of ontbinding door de rechter* geëindigd.
- Het moet gaan om een *voortzetting* van de voorgaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bekijk of er sprake is van *gelijkblijvende identiteit*.
- Er is geen *tussenperiode* van *meer dan drie maanden*.

Stap 5:

Wanneer er sprake is van arbeidsovereenkomsten met verschillende werkgevers, toets dan of er sprake is van *opvolgend werkgeverschap* (art. 7:668a lid 2 BW).

Er is sprake van opvolgend werkgeverschap indien:

1. enerzijds de nieuwe overeenkomst *wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden* eist als de *vorige overeenkomst* en;
2. anderzijds tussen de nieuwe werkgever en de vorige werkgever *zodanige banden* bestaan dat het door de laatste op grond van zijn *ervaringen* met de werknemer *verkregen inzicht* in diens *hoedanigheden en geschiktheid* in *redelijkheid* ook moet worden *toegerekend* aan de nieuwe werkgever.

Let op: bij de toepassing van lid 2 tellen ook arbeidsovereenkomsten voor *onbepaalde tijd* mee.

Bijzondere combinaties:

Art. 7:668a BW en uitzend/payrollingovereenkomst.

- Geen cao van toepassing: de eerste 26 weken is de ketenregeling niet van toepassing op de uitzendovereenkomst. Dit geldt alleen tussen de verhouding van uitzendkracht en uitzend/payrollonderneming.
- Wel een cao van toepassing: bekijk de afwijkende fasenregelingen.

Art. 7:668a BW en (mogelijk) beroep op overgang van onderneming

- Is er daadwerkelijk een overgang van onderneming in de zin van art. 7:662? Zo ja: dan geldt art. 7:668a lid 1 BW.
- Slaagt het beroep op de overgang van onderneming niet, toets dan het opvolgend werkgeverschap.

Art. 7:668a BW en faillissement

- Zowel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd als voor onbepaalde tijd tellen mee. Toets wederom het opvolgend werkgeverschap.

Art. 7:668a BW en rouleren binnen concern

- Verschillende vennoten binnen een concern zijn niet automatisch als een geheel te zien. Toets het opvolgend werkgeverschap.
- Ook arbeidsovereenkomsten met buitenlandse vennoten binnen het concern tellen mee wanneer er sprake is van opvolgend werkgeverschap.

Art. 7:668a BW en ambtenarenrecht

- Ambtelijke aanstellingen voor arbeidsovereenkomst(en) kunnen meetellen in de keten. Toets het opvolgend werkgeverschap.
- Arbeidsovereenkomsten voor ambtelijke aanstelling tellen niet mee in de keten. Bekijk wel of er vergelijkbare regelingen zijn opgenomen in het ambtenarenreglement.