Downloaded from UvA-DARE, the institutional repository of the University of Amsterdam (UvA)
http://hdl.handle.net/11245/2.9319

File ID uvapub:9319
Filename 47_-_T_A_-_De_spijtoptant.pdf
Version unknown

SOURCE (OR PART OF THE FOLLOWING SOURCE):
Type article
Title De spijtoptant
Author(s) R.M. Beltzer
Faculty FdR, FdR: Hugo Sinzheimer Instituut (HSI)
Year 2000

FULL BIBLIOGRAPHIC DETAILS:
http://hdl.handle.net/11245/1.170365

Copyright

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content licence (like Creative Commons).

UvA-DARE is a service provided by the library of the University of Amsterdam (http://dare.uva.nl)
(pagedate: 2014-11-15)

De spijtoptant

Uw werknemer vertrekt naar de concurrent. Na twee maanden bij zijn nieuwe baas gewerkt te hebben, krijgt hij spijt en wil hij terugkeren. U wilt hem wel terugnemen, want het is een goede kracht. Begint uw werknemer met een "arbeidsrechtelijke schone lei" of niet?

Contract voor bepaalde tijd

De eerste vraag waar u voor kunt komen te staan, is of het mogelijk is met deze teruggekeerde werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te sluiten. De wet maakt het mogelijk maximaal drie keer achter elkaar een contract voor bepaalde tijd aan te gaan, mits die contracten bij elkaar niet langer dan drie jaar duren. Men zegt wel dat "de ketting maximaal drie schakels mag hebben". Maar als er meer dan drie maanden tussen twee contracten zitten, gaat de teller opnieuw lopen en is er dus sprake van een nieuwe ketting. Als uw werknemer precies aan het einde van zijn contract *voor bepaalde tijd* met u was weggegaan, kunt u met hem een nieuw contract voor bepaalde tijd overeenkomen. Dan moet u natuurlijk wel aan de zojuist genoemde wettelijke voorwaarden voldoen.
De werknemer in ons voorbeeld keert echter na twee maanden al terug (dus binnen de termijn van drie maanden): het nieuwe contract telt dus mee in de oude ketting. Is dit dan het derde contract voor bepaalde tijd, dan is het ook meteen het laatste voor bepaalde tijd.

Let op: dat de werknemer zelf is weggegaan en inmiddels ergens anders heeft gewerkt doet er helemaal niet toe!

Stel nu dat deze werknemer voorheen met u een contract voor *onbepaalde* tijd had gesloten en de werknemer dat contract had opgezegd. Mag u dan bij zijn terugkeer met hem een contract voor *bepaalde* tijd overeenkomen? Dat mag. Dat contract is dan meteen het eerste in een eventuele "ketting". U kunt daarna dus nog twee keer (binnen een termijn van totaal drie jaar) een contract voor bepaalde tijd overeenkomen.

Let op: dit geldt alleen als het contract voor onbepaalde tijd was opgezegd of door de rechter was ontbonden. Hadden de werknemer en u het contract destijds met wederzijds goedvinden beëindigd, dan loopt een nieuw contract voor bepaalde tijd niet automatisch af, maar moet het worden opgezegd of ontbonden.

Nieuwe proeftijd?

Kunt u met de werknemer een nieuwe proeftijd overeenkomen? Als uw werknemer terugkeert in zijn oude functie en er weinig is veranderd, kan dat niet. U wordt immers geacht al voldoende op de hoogte te zijn van de capaciteiten van deze werknemer. Dat de werknemer ergens anders heeft gewerkt, doet dus ook hier niet ter zake. Pas als er door gewijzigde omstandigheden – zoals de Hoge Raad het zegt - "duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden worden gevergd", kunt u een nieuwe proeftijd overeenkomen. Dat zal het geval zijn als er inmiddels een reorganisatie heeft plaatsgevonden die gevolgen heeft voor de werkzaamheden van de werknemer.

(Slotzin:) Een terugkerende werknemer begint niet altijd met een schone lei. Het verleden kan meetellen voor het antwoord op de vraag of u een nieuw contract voor bepaalde tijd of een nieuwe proeftijd kunt overeenkomen.