



Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur

Wat is een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur?

Bij een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur is het eindpunt vanaf het begin gekend en eindigt deze automatisch, behoudens stilzwijgende verlenging. De bepaalde duur is een bepaalde datum of termijn die voldoende nauwkeurig en duidelijk moet zijn. Is dit niet zo, dan wordt de arbeidsovereenkomst gezien als een overeenkomst van onbepaalde duur.

Kan ik meerdere arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur sluiten?

- Nee, arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die elkaar opvolgen zonder onderbreking zijn verboden. Doe je het toch, dan krijgt de arbeidsovereenkomst ook nu weer de stempel van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

In de volgende situaties zijn opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur uitzonderlijk toch toegestaan:

- 1 Je kan (maximaal) 4 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur sluiten op voorwaarde dat de duur van elk minimaal 3 maanden bedraagt en de som van allen samen niet groter is dan 2 jaar.
- 2 Je kan opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur sluiten op voorwaarde dat de duur van elk minimaal 6 maanden bedraagt en de som van allen samen niet groter is dan 3 jaar. Hier hoort wel een specifieke procedure bij. Je moet een per post aangetekende brief met de reden van opeenvolging sturen naar de inspecteur-diensthooft van de Inspectie van de Sociale Wetten van de plaats waar jouw onderneming is gevestigd.
- 3 Ook bij de flexi-job arbeidsovereenkomst kan je opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur sluiten.
- 4 Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur zijn toegelaten indien de onderbrekingen toe te schrijven zijn aan de werknemer. De rechtspraak is zeer streng in het beoordelen hiervan. Het is dan ook niet aan te raden om deze uitzondering te gebruiken!

Welke documenten moet ik in orde brengen?

Een schriftelijke arbeidsovereenkomst moet voor iedere werknemer afzonderlijk worden opgesteld en ondertekend, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt. Zo niet, dan krijgt het de stempel van een overeenkomst van onbepaalde duur en blijft ze bestaan zolang er geen einde aan wordt gemaakt.

Dezelfde behandeling als iemand vast in dienst?

- Ja, je mag hem of haar niet minder gunstig behandelen dan vergelijkbare werknemers die vast in dienst zijn, tenzij je een verschillende behandeling met objectieve redenen kan rechtvaardigen.

Kan ik een proefperiode opnemen in de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur?

- Nee, dit is sinds 2014 verboden.

Kan ik vroegtijdig een einde brengen aan de overeenkomst van bepaalde duur?

- Ja en nee. Gedurende de eerste helft (tot maximaal 6 maanden) kan je vroegtijdig beëindigen op voorwaarde dat je de opzegtermijnen van overeenkomsten van *onbepaalde* duur respecteert.
- Gedurende de tweede helft van de arbeidsovereenkomst moet je wachten tot de overeengekomen duur is verstreken of moet je een vergoeding betalen die gelijk is aan het loon tot het einde van de overeengekomen duur.

Kan mijn werknemer gewoon verder blijven werken na het verstrijken van de duur?

- Ja dit kan. Door stilzwijgend verder te gaan met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, krijgt het de stempel van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.



Opgelet! Dit is niet hetzelfde als meerdere arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur sluiten.