

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Is een projectovereenkomst mogelijk na een vast of tijdelijk contract?

Onze organisatie wil zich op een nieuwe markt begeven en overweegt hiervoor een project te starten. Omdat het onzeker is of dit zal slagen, lijkt het ons goed om de werknemers die het project gaan uitvoeren te laten werken op basis van een projectovereenkomst. Kunnen wij zo'n contract ook afsluiten met personeel dat al in dienst is?

Voor een antwoord op deze vraag is het allereerst goed om te weten wat de wet onder de projectovereenkomst verstaat, namelijk een tijdelijk contract zonder een exacte einddatum, dat wordt aangegaan voor de duur van een project. Zodra het project eindigt, eindigt ook het contract. Bij een projectovereenkomst staat dus niet vast op welke datum, maar wél op welk moment het contract zal eindigen.

Voorwaarden

Regel voor een projectovereenkomst het volgende:

- Omschrijf duidelijk in de arbeidsovereenkomst voor welk specifieke project u de werknemer inzet en welke werkzaamheden bij dit project horen.
- Geef in de overeenkomst concreet aan wanneer het project eindigt, ook als u geen einddatum van het project kunt noemen. Het gaat dan om een moment dat objectief is vast te stellen. Dit moment hangt dus niet af van uw wil of de wil van de werknemer. U kunt ook meerdere situaties omschrijven waarin het project als beëindigd geldt.

Als de projectovereenkomst niet aan deze voorwaarden voldoet, kan er een vast contract ontstaan.

Ketenbepaling

Het heeft geen nut om een werknemer met een vast contract een projectovereenkomst aan te bieden. Zo'n overeenkomst is immers tijdelijk en op basis van de Ragnetlieregel kan een tijdelijk contract dat binnen ten hoogste zes maanden een vast contract opvolgt, niet van rechtswege eindigen. Dit nieuwe (tijdelijke) contract moet u dan opzeggen als een vast contract, tenzij u het daaraan voorafgaande vaste contract rechtsgeldig heeft opgezegd. Daar is alleen sprake van als de arbeidsovereenkomst is beëindigd door UWV, de kantonrechter of de curator na een faillissement. Een opzegging door de werknemer of een beëindiging via een vaststellings-

overeenkomst is dus geen rechtsgeldige opzegging. De projectovereenkomst kunt u wel afsluiten met werknemers met een tijdelijk contract, maar let dan op de ketenbepaling: u mag in maximaal twee jaar maximaal drie tijdelijke contracten overeenkomen, voordat er een vast contract ontstaat. Als die contracten elkaar opvolgen met tussenpozen van zes maanden of minder, behoren de contracten tot dezelfde 'keten'. De ketenbepaling geldt niet als u een (eerste) tijdelijk contract sluit voor 24 maanden of langer en dit direct laat volgen door een tijdelijk contract voor niet meer dan drie maanden. Dit tweede (kortdurende) contract eindigt dan van rechtswege. Deze optie bestaat voor de situatie waarin een werknemer is aangenomen voor een project dat langer duurt dan verwacht. U kunt de werknemer dan nog enkele maanden laten doorwerken zonder dat hij recht op een vast contract krijgt.

Einddatum

Bij een projectovereenkomst hoeft u geen rekening te houden met de wettelijke aanzegplicht, tenzij u een 'maximale einddatum' overeenkomt en dat is wel aan te raden. U spreekt dan af dat het contract wordt aangegaan voor de duur van het project, maar dat het contract in ieder geval op de maximale einddatum eindigt. Er ontstaat dan niet automatisch een vast contract, ook niet als de projectovereenkomst niet rechtsgeldig is overeengekomen. U bent immers een concrete einddatum overeengekomen. De arbeidsovereenkomst geldt dan gewoon als tijdelijk, namelijk tot die maximale einddatum.

Tot slot, vergeet niet om een tussentijds opzegbeding in de projectovereenkomst op te nemen. Anders kunt u het contract niet tussentijds opzeggen.

*Viola Zanetti, advocaat bij CMS,
e-mail: viola.zanetti@cms-dsb.com, cms-dsb.com*

Heeft u ook een inhoudelijke vraag ?

Stel hem dan op www.rendement.nl/adviesdesk !