

Leer-werkovereenkomsten en de ketenregeling

De ketenregeling bepaalt wanneer het laatste tijdelijke contract in een reeks wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Sinds 1 juli 2015 kan een tijdelijke arbeidsovereenkomst twee maal worden verlengd (dus maximaal drie contracten), zolang de totale duur van de drie arbeidsovereenkomsten niet langer is dan twee jaar. Bij een onderbreking van langer dan zes maanden wordt opnieuw begonnen met tellen. Met deze vernieuwde ketenregeling heeft de wetgever beoogd het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten terug te brengen en aldus meer baanzekerheid te creëren.

De mogelijkheden om af te wijken van de ketenregeling ten nadele van de werknemer, zijn door de Wet werk en zekerheid (Wwz) sterk beperkt. Een van de uitzonderingen die wel een afwijking mogelijk maken zijn de arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) als bedoeld in artikel 7.2.2 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB).

Wet Educatie en Beroepsonderwijs

In deze wet worden in artikel 7.2.2 de volgende beroepsopleidingen onderscheiden:

1. Assistentopleiding
2. Basisberoepsopleiding
3. Vakopleiding
4. Middenkaderopleiding
5. Specialistenopleiding

De ketenregeling is dus niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met één van voormelde opleidingen.

Onder meer de volgende situaties kunnen zich voor doen. Per situatie geven we het gevolg aan.

1. Wanneer een leerling eerst de basisopleiding (twee jaar) volgt en aansluitend een vakopleiding (drie jaar), dan overschrijdt hij daarmee de maximumperiode (twee jaar) van de ketenregeling ruimschoots.

Als echter een leer-werkovereenkomst wordt overeengekomen en als zodanig ook wordt vastgelegd, vallen deze overeenkomsten onder de wettelijke uitzondering waarvoor de ketenregeling *niet* geldt. Er is dus na afloop van deze twee opleidingstrajecten geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.

2. Na afloop van de opleiding blijft de persoon bij het bedrijf werken.

Als niets wordt afgesproken/overeengekomen, dan ontstaat aansluitend van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Als u dat niet wilt, dan moet u vooraf in een schriftelijk stuk (arbeidscontract) vastleggen wat de wensen zijn betreffende de arbeidsrelatie, bijvoorbeeld bepaalde of toch onbepaalde tijd.

3. Opvolgend werkgeverschap

De ketenregeling is ook van toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Het is denkbaar dat een leerling in het kader van zijn opleiding in eerste instantie in dienst treedt bij bijvoorbeeld een beroepsopleidingsinstituut en aansluitend in dienst treedt bij een productiebedrijf en gelijktijdig een vervolgopleiding volgt. Zolang echter sprake is van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7.2.2 WEB, dan is de ketenregeling *niet* van toepassing.

4. Werknemer met een arbeidsrelatie voor onbepaalde tijd, gaat na verloop van tijd alsnog een opleiding ex artikel 7.2.2 WEB volgen.

Ervan uitgaande dat partijen tussentijds de arbeidsrelatie niet hebben beëindigd, wordt de rechtsverhouding beheerst door de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het volgen van een opleiding brengt daarin geen verandering.

Advies

- Altijd goed vastleggen dat sprake is van een opleiding in de zin van artikel 7.2.2 WEB. Goed vastleggen, houdt in dat de afspraken op schrift worden gesteld met daaronder een handtekening als bevestiging. Tekstvoorbeeld: 'Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde tijd, namelijk voor de duur van de opleiding ingevolge de Wet Educatie en Beroepsonderwijs'.
- Vóór het aflopen van de opleiding (einde leer-werkovereenkomst) een duidelijk besluit nemen over het al of niet voortzetten van de arbeidsrelatie en welke voorwaarden dan gelden.
- Het opstellen van een arbeidsovereenkomst is maatwerk.