

Wat is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?

**Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst is er in tegenstelling tot een vast contract een einddatum in het contract opgenomen. Voor de meeste contracten geldt dat minimaal één maand voor het verlopen van het contract de werkgever met de werknemer in gesprek moet over het wel of niet verlengen van het contract.**

Sinds 1 juli 2015 is de Wet Werk en Zekerheid op een aantal belangrijke punten gewijzigd. De wijzigingen zijn erop gericht om werknemers met een tijdelijk contract beter te beschermen en de kans op een vast contract te vergroten.

Tot 1 juli 2015 hield de zgn. 'ketenregeling' in dat wanneer meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (keten) elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen/onderbrekingen van niet meer dan drie maanden, dan geldt de laatste (vierde) arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Vanaf 1 juli 2015 mag een werkgever in een tijdvak van twee jaar (in plaats van de huidige drie jaar), maximaal drie contracten voor bepaalde tijd aanbieden. Wanneer deze contracten elkaar opvolgen met tussenpozen van zes maanden of minder, dan behoren de contracten tot dezelfde 'Keten'. Na twee jaar moet je dus een vast contract krijgen òf een time-out inlassen van > 6 maanden om een vast contract te vermijden.

Nieuw is ook dat er voor tijdelijke medewerkers nu recht bestaat op een transitievergoeding bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. De voorwaarden hiervoor zijn:

- De werknemer is minimaal twee jaar in dienst geweest
- De arbeidsovereenkomst is door de werkgever beëindigd

Voor meer informatie over de Wet Werk en Zekerheid: [Rijksoverheid](#).