



PayCover

September 2023

De nieuwsbrief van **PayCover vzw**
Erkend Sociaal Secretariaat nr. 995

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk

Indien er bepaalde zaken zich voordien voor een bepaalde tijd, is het voor de werkgever mogelijk dat er zich een extra indienststelling opdringt. Er kan bijvoorbeeld een tijdelijke toename zijn van het werk, vanzelfsprekend opteert de werkgever dan voor een indienstneming die beperkt is in de tijd.

Daarnaast is het ook mogelijk dat de werkgever iemand dient aan te werven voor de uitvoering van een bepaalde taak of opdracht, hier kan de werkgever gebruik maken van een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk.

Het begrip

Een arbeidsovereenkomst kan worden gesloten hetzij voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, hetzij voor onbepaalde tijd. Zij kan nooit voor het leven worden gesloten¹.

De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur is een overeenkomst die de aanduiding bevat van een dag of gebeurtenis welke zich op een bekende datum moet voordoen, waarna de partijen van hun wederzijdse verbintenissen zijn ontslagen, behoudens stilzwijgende verlenging. De

partijen dienen van bij het aangaan van hun contractuele relatie de precieze datum te kennen, waarbij hun samenwerking een eind zal nemen. Is de aanduiding een gebeurtenis dan moet deze tevens onafhankelijk zijn van de wil van de partijen.

info@paycover.be - www.paycover.be

KORTRIJK

Engelse Wandeling 2 bus K07G
8500 KORTRIJK
T. 056 60 17 38
F. 056 61 36 03

GENT

Dublinstraat 35 bus 014
9000 GENT
T. 09 218 17 70
F. 09 218 17 79

BRUSSEL

Havenlaan 104-106
1000 BRUSSEL
T. 02 421 07 25
F. 02 420 67 79

VILLERS-LE-BOUILLET

Rue de Waremmes 119
4530 VILLERS-LE-BOUILLET
T. 019 63 23 80
F. 019 63 73 01

Geen enkele bepaling voorziet in een maximumtermijn. De werknemer mag evenwel de facto geen afstand hebben gedaan van de opzeggings-termijn of – vergoeding, wettelijk bepaald bij de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werkgever. Er wordt al evenmin voorzien in een minimumtermijn. Zij mag natuurlijk wel niet voor het leven zijn.

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aanzien als de “normale arbeidsverhouding tussen de werkgever en werknemer”. Wanneer de grond- en vormvoorwaarden van de arbeidsovereenkomst met tijdsbepaling niet vervuld zijn, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn gesloten.

De rechter kan een arbeidsovereenkomst die in het geschrift als een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd werd omschreven, herkwalficeren als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als blijkt dat er geen aanduiding is van een tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst een einde zal nemen. De overeenkomst moet dus steeds een zekere termijn bevatten.

De vormvereisten van de arbeidsovereenkomst²

De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Is er geen geschrift waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is gesloten, dan gelden voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

Deze bepaling is een dwingende bepaling ten gunste van de werknemer. De werknemer kan er geen afstand van doen zolang de bestaansredenen ervan aanwezig is. De werknemer kan

ervoor kiezen er zich al dan niet op te beroepen.

De schriftelijke vaststelling van een overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werknemers waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst toegestaan is ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend is verklaard. Een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst werd onder meer afgesloten in het paritair comité voor de landbouw, het tuinbouwbedrijf³ en het hotelbedrijf⁴. Het betreft telkens gelegenheidsarbeid.

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aanzien als de normale arbeidsverhouding. Daarom probeert men ook misbruik ten gevolge van het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur uit te sluiten.

De regel

Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben afgesloten zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, worden zij verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen⁵.

We spreken van opeenvolgende overeenkomsten van zodra minstens twee overeenkomsten elkaar opvolgen in de tijd. De rechtspraak aanvaardt dienaangaande algemeen dat de overeenkomsten elkaar niet onmiddellijk moeten opvolgen. Wanneer er tussen de overeenkomsten kortduurende onderbrekingen zijn, heeft dit geen invloed op het opeenvolgende

karakter ervan. Dit is al zeker niet het geval wanneer de onderbrekingen niet te wijten zijn aan de werknemer.

Deze bepaling is eveneens een dwingende bepaling ten gunste van de werknemer. Zij kan bijgevolg enkel door de werknemer worden ingeroepen. De werkgever heeft de mogelijkheid om het bewijs te leveren dat de opeenvolgende overeenkomsten gerechtvaardigd waren, indien de werknemer zich op het vermoeden beroept.

De uitzonderingen op het vermoeden dat opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde duur geacht worden gesloten te zijn voor onbepaalde duur, dienen strikt geïnterpreteerd te worden. Evenwel dient de werknemer die stelt dat de overeenkomsten gesloten zijn om de wettelijke bepalingen inzake opzeggingstermijn te omzeilen, het bedrog in hoofde van de werkgever te bewijzen.

De beoordeling of de opeenvolging van de overeenkomsten gerechtvaardigd is, dient te worden bekeken op het ogenblik van het sluiten ervan. Een als wettig erkende reden om een overeenkomst voor bepaalde tijd te sluiten, wordt niet onwettig indien die reden haar rechtvaardiging verliest in functie van een latere gebeurtenis die niet zeker, noch hoogstwaarschijnlijk was.

In het geval van opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd, waarvan de laatste gekwalificeerd werd als een overeenkomst voor onbepaalde duur, kan de werknemer aanspraak maken op een verbodingsvergoeding wegens de onregelmatige beëindiging van de overeenkomst.

Een overeenkomst voor een bepaalde tijd die onmiddellijk volgt op een overeenkomst voor onbepaalde tijd is geldig. Wel dient zij schriftelijk te zijn vastgesteld uiterlijk bij het begin van uitvoering van de overeenkomst. Er mag niet worden bewezen dat zij werd gesloten met als doel de bepalingen inzake opzegging te omzeilen.



Een onderbreking te wijten aan de werknemer

Opeenvolgende overeenkomsten zijn toegelaten wanneer zij gesloten worden op verzoek van de werknemer. Dit zou het geval kunnen zijn voor een gepensioneerde die slechts af en toe nog prestaties wenst te leveren, of een werknemer die bovenop zijn gewone baan af en toe nog wat wenst bij te verdienen. Het is aan te raden dit desgevallend schriftelijk te bevestigen.

De gerechtvaardigde reden

Bij het erop nalezen van de rechtspraak rondom het begrip gerechtvaardigde reden, dienen we vast te stellen dat dit slechts uitzonderlijk wordt aanvaard.

Zo werden aanvaard als wettige redenen voor het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd⁶:

- De omstandigheid dat de werkgever telkens een tijdelijke toelating moet bekomen om een leerkracht van buitenlandse nationaliteit tijdens een schooljaar tewerk te stellen;
 - De tewerkstelling kadert in een tijdelijk wetenschappelijk project, opgezet en gefinancierd door de overheid;
 - Het feit dat een ziekenhuis opeenvolgende contracten bepaalde duur sluit met een medewerker omdat verdere tewerkstelling afhankelijk wordt gemaakt van het volgen en slagen van de werknemer in een opleiding tot verpleegkundige.
 - De omstandigheid dat het werkvolume schommelt in functie van het seizoen in geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten gesloten met gelegenhedswerknemers in de horecasector.
- gende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd:
- Het aanwerven van een onderwijzer voor een normale leeropdracht voor de duur van een schooljaar, waarvoor een aanwerving met een gewone loopbaan in aanmerking komt;
 - De onzekerheid van de financieel economische situatie van een onderneming, in het bijzonder de onzekerheid over de toekenning van subsidies;
 - De opeenvolging van 5 arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur, in een tijdspanne van meer dan 2 jaar, in een onderneming die landbouwproducten en veevoeder verkoopt, gemotiveerd door de schommelingen ingevolge de weersomstandigheden, de prijzen en de vraag.

Zo werden niet aanvaard als wettige redenen voor het sluiten van opeenvol-

Wettelijke uitzonderingen

Op het principiële verbod werden ook twee wettelijke uitzonderingen voorzien.

Op basis van artikel 10 bis van de Arbeidsovereenkomstenwet kunnen opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd worden gesloten.

Er kunnen maximum vier overeenkomsten voor een bepaalde tijd worden gesloten, waarvan de duur telkens niet minder dan drie maanden mag bedragen zonder dat de totale duur van deze opeenvolgende overeenkomsten twee jaar mag overschrijden.

Daarnaast kunnen met voorafgaande toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar, er overeenkomsten voor een bepaalde tijd gesloten worden, waarvan de duur telkens niet minder dan zes maanden mag bedragen, zonder dat de totale duur van deze opeenvolgende overeenkomsten drie jaar mag overschrijden.

Overeenkomst voor bepaalde tijd die volgt op een andere overeenkomst⁷

De arbeidsovereenkomstenwet voorzagt wel in regels voor opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur of opeenvolgende vervangingsovereenkomsten, maar niet voor een combinatie van de twee soorten overeenkomsten. Voordien kon een werkgever (een) arbeidsovereenkomst(en) van bepaalde duur of bepaald werk afwisselen met (een) vervangingsovereenkomst(en) en dit zonder enige beperking in tijd. De nieuwe wet voegt nu een artikel 11quater toe aan de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

Dit artikel stelt dat de totale duur van de opeenvolging van één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk en één of meerdere vervangingsovereenkomsten niet langer mag zijn dan twee jaar.

Opnieuw zijn er hier enkele uitzonderingen:

- De maximumduur van twee jaar geldt niet wanneer de onderbreking tussen de verschillende arbeidsovereenkomsten toe te schrijven is aan de werknemer. De teller wordt dan opnieuw op nul gezet.
- Daarnaast wordt éénmalig de vervangingsovereenkomst die volgt op een of meerdere opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of welomschreven werk niet meegerekend in de maximumduur van twee jaar op voorwaarde dat de:
 - Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of welomschreven werk gerechtvaardigd worden door de aard van het werk of andere wettige redenen;
 - Tenslotte mag de duur van deze overeenkomsten niet langer zijn dan drie jaar.

Gevolgen voor de werkgever

De opeenvolging van één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of welomschreven werk en één of meer vervangingsovereenkomsten wordt beperkt tot maximum twee jaar. Overschrijdt men deze termijn, dan gelden de regels van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

Om te weten of partijen deze termijn overschrijdt moet je de arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn voor 8 mei 2023 en gevolgd worden door een arbeidsovereenkomst meetellen in de berekening.

Voorbeeld

Er zijn vier opeenvolgende overeenkomsten afgesloten met de werknemer:

1. Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd (01.01.2023 tot 28.02.2023)
2. Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd (01.03.2023 tot 31.05.2023)

3. Vervangingsovereenkomst wegens tijdskrediet (01.06.2023 tot 31.05.2024)

4. Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd (01.06.2024 tot 30.11.2025)

De werkgever toont alvast aan dat een wettige reden aan de basis ligt van de opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd.

Wat betreft de eerste 2 overeenkomsten, zijn deze afgesloten voor de inwerkingtreding van het nieuwe artikel. Evenwel volgt de vervangingsovereenkomst onmiddellijk op de twee opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd, zodoende tellen deze overeenkomsten dus mee om de maximumtermijn van twee jaar te bepalen.

Niettemin mag de duur van de vervangingsovereenkomst buiten beschouwing worden gelaten. Dit omdat de aan de vervangingsovereenkomst voorafgaande opeenvolging van arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd is gerechtvaardigd door een wettige reden. Alsook is de duur van de vier overeenkomsten samen niet langer dan de maximumtermijn van drie jaar.

Niet-discriminatie⁸

In 2002 werd de Richtlijn 1999/70/EG van de Raad Europa omgezet in Belgisch recht.

Als belangrijk principe geldt dat met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, niet minder gunstig behandeld mogen worden dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

Wanneer zulks passend is, kunnen hun rechten worden vastgesteld in verhouding tot hun arbeidsduur.

Opdat sprake zou zijn van objectieve redenen, volstaat niet dat het verschil

voorzien zou zijn in een algemene, abstracte wettelijk regeling. Het gaat om het loutere feit dat de tijdelijke tewerkstelling geen objectieve reden is.

De vaststelling van de anciënniteit met betrekking tot bepaalde arbeidsvoorwaarden geschiedt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd aan de hand van dezelfde criteria als voor werknemers in vaste dienst, behalve wanneer verschillende periodes van anciënniteit op basis van objectieve gronden gerechtvaardigd zijn.

De werkgever stelt zijn werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd in kennis van vacatures in de onderneming of vestiging teneinde hun dezelfde kans op een vaste betrekking te garanderen als andere werknemers.

Deze informatie mag worden verstrekt door middel van een algemene bekendmaking op een geschikte plaats in de onderneming of vestiging.

Arbeidsduur Enkele bijzonderheden

Het is niet toegelaten medewerkers met een overeenkomst van bepaalde duur tewerk te stellen in bepaalde bijzondere situaties.

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties als ook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, voorziet dat de tewerkstelling in het kader van ploegenarbeid met nachtprestaties enkel is toegestaan in het kader van een tewerkstelling met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

In het kader van nieuwe arbeidsregelingen, de zogenaamde grote flexibiliteit is bepaald dat de bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen betrokken werknemers moeten zijn tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur⁹. Zij mogen evenwel worden

tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk in de bedrijfstakken, de ondernemingen en voor de categorieën van werknemers waarvoor deze vorm van arbeidsovereenkomst strookt met het gebruik. In het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden (PC 140.03), werd op 21.10.2021 (B.S. 06.04.2022) een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten, (van onbepaalde duur) die het mogelijk maakt de bestaande sectorale regimes van flexibiliteit op contracten van bepaalde duur toe te passen.

Uitvoering en schorsing van de overeenkomst

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur kan om dezelfde redenen worden geschorst als de overeenkomst voor onbepaalde duur.

Eventuele schorsingen tijdens de uitvoering van de overeenkomst, hebben geen invloed op de door de partijen voorziene einddatum.

Gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid omwille van ziekte

Er gelden bijzondere bepalingen voor bedienden met een overeenkomst van bepaalde duur.

Gedurende de eerste maand tewerkstelling¹⁰ betaalt de werkgever voor de bedienden die zijn aangeworven voor een bepaalde tijd van minder dan 3 maanden of een duidelijk

omschreven werk van minder dan 3 maanden, én bij minder dan één maand anciënniteit, geen gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid¹¹. De werknemer-bediende kan aanspraak maken op uitkeringen ten laste van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Indien de bediende is aangeworven voor een bepaalde tijd van minder dan 3 maanden of voor een duidelijk omschreven werk van minder dan 3 maanden en hij heeft minstens één maand anciënniteit, dan is de werkgever als volgt gewaarborgd loon verschuldigd (zie hieronder).

Indien de bediende wordt aangeworven voor bepaalde tijd van minstens 3 maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvoor een tewerkstelling van minstens 3 maanden noodzakelijk is, dan dient de werkgever tijdens de eerste 30 dagen van de ongeschiktheid een normaal loon tegen 100% te waarborgen¹².

Het einde van de overeenkomst voor bepaalde duur

Bij het verstrijken van de termijn

De arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur een einde neemt bij het verstrijken van de termijn¹³. Deze beëindiging gebeurt automatisch en het is dus niet nodig dat het einde schriftelijk bevestigd wordt, al kan dit aan te raden zijn. De overeenkomst zal eveneens een einde nemen indien de uitvoering van de overeenkomst om één of andere reden geschorst werd.

Gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid omwille van ziekte

1 ^e tot 7 ^e kalenderdag	100% van het brutomaandloon, berekend per werkdag
8 ^e tot 14 ^e kalenderdag	86,93% van het brutomaandloon, berekend per werkdag
15 ^e tot 30 ^e kalenderdag	26,93% van het brutomaandloon begrensd tot 3 604,37 € sinds 01 06 2017, berekend per arbeidsdag 86,93% op het deel boven deze grens.



*Het sociaal secretariaat
voor een optimaal beheer
van uw personeel!*

PAYCOVER vzw
info@paycover.be
www.paycover.be

Havenlaan, 104-106
1000 Brussel
T: 02 421 07 25

Engelse Wandeling 2/K07G
8500 Kortrijk
T: 056 60 17 38

Dublinstraat 35/014
9000 Gent
T: 09 218 17 70

Rue de Waremmes 119
4530 Villers-le-Bouillet
T: 019 63 23 80

Voor het verstrijken van de termijn

Is de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten¹⁴. De opzeggingsvergoeding dient te worden berekend op het lopend loon en ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

Sedert 1 januari 2014 bestaat ook een mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd op te zeggen. Deze mogelijkheid bestaat evenwel enkel tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd en zonder dat de periode waarin opzegging mogelijk is zes maanden kan overschrijden. Desgevallend worden de opzeggingstermijnen en formaliteiten bepaald zoals bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur¹⁵. Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben gesloten

waarvan de opeenvolging gerechtvaardigd is, kan de mogelijkheid van opzegging slechts worden toegepast op de eerste overeenkomst die de partijen hebben gesloten¹⁶.

Voorbeeld: De werknemer werd aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023.

Stel: de werkgever wenst de overeenkomst te beëindigen op 1 maart 2023. Aangezien het een eerste overeenkomst betreft, heeft de werkgever zowel de mogelijkheid om de overeenkomst te beëindigen met een opzeggingsstermijn als met een vergoeding.

Gedurende de eerste drie maanden anciënniteit bedraagt de opzeggingsstermijn die de werkgever dient te respecteren 1 week. Indien de werkgever de werknemer zijn opzeggingsstermijn wenst te laten presteren, dan dient het einde van de opzeggingsstermijn, steeds gelegen te zijn in de periode waarin de opzegging mogelijk is. Dit wil in dit voorbeeld zeggen dat uiterlijk 31 maart 2023 de overeenkomst een einde dient te nemen.

Indien de werkgever een einde wenst te stellen aan de overeenkomst met het betalen van een verbrekingsvergoeding, dan dient een opzeggingsvergoeding te worden betaald die overeenstemt met een opzeggings-

termijn van 1 week. Noteer dat de termijn niet verdubbeld wordt.

Stel: de werkgever wenst de overeenkomst te beëindigen op 1 mei 2023.

De werkgever is een vergoeding verschuldigd die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van het eind van de termijn, dus van 2 mei tot en met 30 juni 2023, zijnde 60 kalenderdagen.

Evenwel wordt de termijn beperkt tot het dubbele van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingsstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten. De opzeggingsstermijn door de werkgever te respecteren voor een werknemer met 5 maanden anciënniteit bedraagt 4 weken. Het dubbele van de opzeggingsstermijn die bijgevolg in acht had moeten worden genomen indien het een overeenkomst voor onbepaalde duur ware geweest, is bijgevolg 4 weken x 2, zijnde 8 weken 56 kalenderdagen.

De werkgever dient aan de werknemer een opzeggingsvergoeding te betalen van 56 kalenderdagen.

Als de overeenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van min-

der dan drie maanden vergt, mag de werkgever, bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst zonder vergoeding beëindigen, indien de periode van opzegging is verstreken. Deze mogelijkheid bestaat dus enkel in de tweede helft van de overeengekomen duurtijd¹⁷.

Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de werknemer aangeworven voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet is verstreken of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de werknemer werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid¹⁸.

Omwille van een dringende reden

Ook overeenkomsten voor bepaalde duur kunnen beëindigd worden om-

wille van een dringende reden. Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om een dringende reden mag niet meer zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept¹⁹.

Uiteraard dienen de formaliteiten voorzien voor het ontslag om dringende redenen te worden nageleefd.

Motivering van het ontslag

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag voerde voor de werkgever de verplichting in om de werknemer in te lichten over de concrete redenen die aanleiding hebben gegeven tot zijn ontslag.

Indien een overeenkomst voor een bepaalde tijd een einde neemt op de voorziene einddatum, dient de werkgever bijgevolg niet over te gaan tot de motivering, immers, er is geen ontslag.

Indien voortijdig een einde gesteld wordt aan een overeenkomst van bepaalde duur, zou de verplichting tot motivering kunnen bestaan, indien

de werknemer meer dan 6 maanden anciënniteit heeft. Terzake werd zelfs expliciet bepaald dat de regels inzake de motivering van ontslag van toepassing zijn na 6 maanden tewerkstelling. Daarbij worden voorafgaande en aaneensluitende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor uitzendarbeid voor een identieke functie bij dezelfde werkgever meegeteld voor het bereiken van de periode van 6 maanden tewerkstelling²⁰.

De verderzetting van de overeenkomst na het einde van de termijn

Zo na het verstrijken van de termijn de partijen verder gaan met de uitvoering van de overeenkomst, dan gelden voor deze overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd²¹.

Hiervoor is het niet voldoende dat de werknemer het werk verder zet. De werknemer moet aantonen dat dit gebeurt met de wil, minstens met het medeweten en de toestemming van de werkgever. Om van het bestaan van een arbeidsovereenkomst te spreken dienen een aantal elementen aanwezig te zijn, waaronder het intentioneel element om een arbeidsovereenkomst te sluiten en de wederzijdse toestemming.

1. Artikel 7 Arbeidsovereenkomstenwet
 2. Artikel 9 Arbeidsovereenkomstenwet
 3. CAO van 18 april 1995, gesloten in het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf, betreffende de vrijstelling van een schriftelijke vaststelling van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk, algemeen verbindend verklaard bij KB van 10 juni 1996
 4. CAO van 28 februari 1979
 5. Artikel 10 Arbeidsovereenkomstenwet
 6. Overzicht van rechtspraak in het Sociaal Compendium Arbeidsrecht met fiscale notities, W. van Eeckhoutte
 7. Wet van 20 maart 2023 tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de beperking van de duur van openevol-

gende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten.
 8. Wet 5 juni 2002 betreffende het non-discriminatie beginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
 9. Artikel 5 Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen
 10. Bij werklieden is er gedurende de eerste maand anciënniteit geen gewaarborgd loon ten laste van de werkgever, en dit ongeacht of het een overeenkomst van onbepaalde of bepaalde duur betreft.
 11. Artikel 71, 2e lid en artikel 52, § 1, 5e lid Arbeidsovereenkomstenwet

12. Artikel 70 Arbeidsovereenkomstenwet
 13. Artikel 32 Arbeidsovereenkomstenwet
 14. Artikel 40 §1 Arbeidsovereenkomstenwet
 15. Artikel 40 §2 Arbeidsovereenkomstenwet
 16. Artikel 40 §3 Arbeidsovereenkomstenwet
 17. Artikel 37/9 Arbeidsovereenkomstenwet
 18. Artikel 37/10 Arbeidsovereenkomstenwet
 19. Artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet
 20. Artikel 2 §2 Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de motivering van het ontslag
 21. Artikel 11 Arbeidsovereenkomstenwet

De referentie in job boards
voor bedienden en kaderleden
in **Transport, Logistiek & Supply Chain**

tlhub

by **TRANSPORTMEDIA**



016 22 11 31 • info@tl-hub.be • www.tl-hub.be