

# Jaarcontract of vast contract?

**Onlangs van baan veranderd? Grote kans dat u nu een jaarcontract heeft. Kantoren bieden in plaats van een 'vast contract' namelijk steeds vaker een contract voor bepaalde tijd aan. De zakelijke en emotionele voors en tegens van beide, voor werkgevers en werknemers.**

WIM KONING EN ILKE VISSER\*

Eind jaren negentig, begin 2000 maakte vooral de sollicitant uit hoe de arbeidsvoorwaarden eruit zagen. Onder invloed van de economische laagconjunctuur zijn die bordjes inmiddels verhangen. De bomen groeien niet meer tot in de hemel en sollicitanten krijgen steeds vaker een jaarcontract aangeboden.

## **Voors en tegens voor werknemers**

Arbeidsrechtelijk gezien is het verschil tussen de twee contractvormen kleiner dan je op het eerste gezicht zou denken. Een contract voor onbepaalde tijd, ook wel een 'vast contract' genoemd, suggereert een stabiliteit die de laatste jaren zeker niet meer is wat het vroeger was. Dit geldt met name voor jongere professionals, onder wie accountants en fiscalisten, met een vrij kort dienstverband. Als het tussen werknemer en werkgever niet botert, is een vast contract via het Centrum voor Werk en Inkomen of de kantonrechter vaak makkelijk te ontbinden. De werknemer ontvangt een beperkte ontslagvergoeding. Doorgaans is dit één maand salaris, plus een maand voor elk jaar dat de werknemer in dienst is geweest. Er moet dan ook snel weer een nieuwe baan komen.

## **Zekerheid**

Een contract voor bepaalde tijd valt daarentegen niet of nauwelijks te ontbinden. Ironisch

genoeg biedt een contract voor bepaalde tijd tijdens de contractduur dus meer zekerheid dan een contract voor onbepaalde tijd. Het nadeel is natuurlijk dat zo'n contract zonder enige juridische rompslomp of vergoeding beëindigd kan worden. Er zijn zelfs werkgevers die pas een paar dagen voor het aflopen van het contract meedelen dat het dienstverband niet wordt verlengd. Zo wil men zo lang mogelijk profiteren van de (declarabele) inzet van de medewerker, zonder het aspect van goed werkgeverschap ook maar enige aandacht te schenken. Geldzucht wint het dan van goed fatsoen. Dit soort taferelen is te voorkomen door in het contract op te laten nemen dat de werkgever uiterlijk twee of liefst drie maanden voor het aflopen van het contract moet aangeven of het dienstverband wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd of wordt verlengd. Dit laatste mag maximaal twee keer. Doet de werkgever niet wat er is afgesproken, dan weet de werknemer hoe laat het is en kan hij op zoek naar een andere baan.

## **Hypotheek**

Emotioneel ervaren sollicitanten een duidelijk verschil tussen een contract voor bepaalde en voor onbepaalde tijd. Wie nu een vast contract heeft, is wellicht minder snel geneigd een overstap te maken als hij daarbij 'terug' moet naar een jaarcontract. Uit het aanbieden van





FOTO: MARIA BROUWER

een vast contract spreekt nu eenmaal wat meer vertrouwen, en de intentie om een langduriger arbeidsrelatie op te bouwen.

Ten slotte heeft een jaarcontract ook een aantal praktische gevolgen. Het belangrijkste gevolg is misschien wel dat het lastiger is om een hypotheek te krijgen. Banken houden niet van risico's. Ze eisen dan ook een verklaring van de werkgever waarin deze stelt dat het contract van een persoon bij gelijkblijvend functioneren en onveranderde bedrijfseconomische omstandigheden wordt omgezet in een vast dienstverband.

### Voors en tegens voor werkgevers

Een jaarcontract heeft voor werkgevers het grote voordeel van de duidelijkheid. Een werkgever heeft bij een jaarcontract ruim de tijd om te bezien of hij de juiste keus heeft gemaakt. Is dat niet het geval dan kan hij zonder veel rompslomp afscheid nemen van de werknemer. Natuurlijk moet het bedrijf dan wel weer een nieuw personeelslid zoeken, met alle kosten van dien. Bijna niemand rekent het door, maar het werven en inwerken van een nieuw personeelslid met zo'n vijf jaar ervaring kost al snel € 40.000. Naast het kostenaspect staat bij het veelvuldig niet verlengen van contracten de goede reputatie als werkgever op het spel. Accountancy en fiscaliteit zijn kleine werelden, waarin veel over elkaar wordt gepraat.

### Vast of jaarcontract?

**Conclusie voor werknemers:** Voordeel van een jaarcontract is dat je in ieder geval voor een jaar zeker bent van werk en inkomen. Nadeel: een iets groter risico om na dat jaar ontslagen te worden, en daardoor bijvoorbeeld voor banken een iets minder aantrekkelijke partij om zaken mee te doen.

**Conclusie voor werkgevers:** Welke contractvorm je ook kiest, vergeet nooit dat gemotiveerd personeel je enige echte kapitaal is. Pas daarbij op voor ogenschijnlijke kortetermijnvoordelen die op lange termijn wel eens nadelen kunnen blijken te zijn.

## Een contract voor bepaalde tijd biedt *tijdens de contractduur* meer zekerheid dan een contract voor onbepaalde tijd.

### Vertrouwen

Een vast contract biedt als voordeel dat de werkgever richting de nieuwe medewerker een signaal geeft van vertrouwen en de intentie op een langdurige samenwerking aan te gaan. Bovendien geeft het iemand zekerheid. Nadeel is dat het ontbinden van zo'n contract meer rompslomp met zich mee brengt. Advocaten kosten geld en een ontslagzaak leidt af van het, vaak dringende, gewone werk. Sollicitanten die weinig keus hebben, zullen makkelijker een tijdelijk contract accepteren. Een echte binding aan het kantoor komt dan echter helaas minder snel tot stand. Zodra de conjunctuur omslaat, betalen (te) zakelijke werkgevers vaak een forse rekening. ■

### Noot

\* Wim Koning en Ilke Visser zijn beide arbeidersorganisatiepsycholoog en respectievelijk als partner en consultant verbonden aan Visser & Partners werving & selectie - training & coaching.

VE  
RA

VOORTGEZETTE EDUCATIE REGISTERACCOUNTANTS

### Arbeidscontracten, personeelshandboek en protocollen

Datum: 10 mei 2006

Locatie: Holiday Inn te Amsterdam

Vragen cliënten u soms om het opstellen of wijzigen van een arbeidscontract, personeelshandboek of protocol inzake ziekteverzuim of e-mail- en internetgebruik? Na dit seminar kunt u uw cliënten op deskundige wijze adviseren over arbeidscontracten en bezit u actuele modellen.

Kijk voor meer informatie op [www.nivra.nl/vera](http://www.nivra.nl/vera). Aanmelding via deze site of het aanmeldingsformulier in de VERA-bijlage.