

Het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur is in principe niet toegelaten. Er wordt dan immers vermoed dat de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur samen één arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur vormen. Op dit principe bestaan wel enkele uitzonderingen.

### • Uitzondering 1: opeenvolging van maximum 2 jaar

Zo is het steeds mogelijk om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur af te sluiten op voorwaarde dat elke arbeidsovereenkomst minstens 3 maanden duurt en dat er maximum 4 arbeidsovereenkomsten afgesloten worden. De totale duur van de arbeidsovereenkomsten samen mag niet meer bedragen dan 2 jaar.

### • Uitzondering 2: opeenvolging van maximum 3 jaar

Verder is er ook een uitzondering voorzien voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die elk minstens 6 maanden duren en waarvan totale duur van alle arbeidsovereenkomsten samen niet meer bedraagt dan 3 jaar.

Voor deze uitzondering dient wel eerst de toestemming van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten gevraagd te worden. De aanvraag moet de redenen vermelden die het afsluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur rechtvaardigt.

### • Uitzondering 3: onderbreking te wijten aan de werknemer

Een derde uitzondering waarbij opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur toegelaten zijn, is wanneer er een onderbreking plaatsvindt tussen de arbeidsovereenkomsten die te wijten is aan de werknemer. Als voorbeeld kunnen we denken aan de situatie waarbij een werknemer eerst de hernieuwing van een contract weigert omdat hij kans maakt op een andere job. Wanneer die job niet blijkt door te gaan, wenst de werknemer toch een hernieuwing van het contract.

### • Uitzondering 4: opeenvolging gerechtvaardigd door de aard van het werk of wettige reden

Een laatste uitzondering bestaat erin dat de opeenvolging van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur gerechtvaardigd is door de aard van het werk of een andere wettige reden. In de wet is niet uitdrukkelijk bepaald wat hieronder verstaan kan worden, maar in de rechtspraak kunnen we al enkele voorbeelden terugvinden:

- Een seizoensarbeider;
- Een reisbegeleider bij een reisagentschap aangezien de tewerkstellingsmogelijkheden afhankelijk zijn van o.a. klimatologische en politieke omstandigheden, het aantal reizigers,...;
- Een acteur of zanger voor theater of opera;
- Een leerkracht in een centrum voor middenstandsopleiding aangezien er een jaarlijkse onderbreking is en een opeenvolging gerechtvaardigd wordt door de aard van het werk;
- ...

Het wettelijk vermoeden van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur kan worden ingeroepen door de werknemer, maar de werkgever mag het tegendeeld bewijzen.