

Het opstellen van een arbeidsovereenkomst

- Overeenkomsten beginnen met een aanbod en een aanvaarding daarvan. Art.6:217 BW.
- Partijen moeten overeenstemming hebben over essentiële punten als loon, functie, werkinhoud, aantal uren.
- Visie op arbeidsovereenkomst: reële afspraken tussen twee partijen of een verzekeringspolis met kleine lettertjes?
- Verplichtingen vanuit de wet, art.7:655 BW wat schriftelijk moet.

Tip 1

- Wat moet schriftelijk worden afgesproken? De **opgaveplicht** van de werkgever ex. art.7:655 BW.
 - a. Naam en woonplaats partijen;
 - b. Plaats(en) waar arbeid wordt verricht;
 - c. Functie (of aard van arbeid);
 - d. Tijdstip indiensttreding;
 - e. Indien bij bepaalde tijd de duur van de overeenkomst;
 - f. Aanspraak op vakantie (of de berekening daarvan);
 - g. Opzegtermijn;
 - h. Loon en termijn van uitbetaling;
 - i. Gebruikelijke arbeidsduur (per dag/per week) (fte, wtf);
 - j. Eventuele pensioenregeling;
 - k. Indien werkzaam in buitenland, regels daaromtrent;
 - l. Toepassing van eventuele cao;
 - m. Indien uitzendovereenkomst ex. Art.7:690 BW, dan vermelden.

- Art.7:626 BW. De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van.... [loonstrookje].
- Voor zover de gegevens a t/m j uit de arbeidsovereenkomst zijn vermeld in het [loonstrookje] hoeven deze niet te worden opgenomen.
- Voor zover de gegevens f t/m i zijn vermeld in een cao, is verwijzing daarnaar in de arbeidsovereenkomst voldoende.
- De werkgever verstrekt het [loonstrookje] binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden.
- De gegevens k worden verstrekt voor vertrek.
- De opgave wordt ondertekend, al dan niet elektronisch die voldoet aan de eisen van art.15a BW

Tip 2

- Wat *mag* je afspreken in een arbeidsovereenkomst?
- Alles, mits de inhoud (en de strekking) maar niet in strijd is met de wet, goede zeden of openbare orde.
- Sommige afspraken moeten schriftelijk, bijv. bedingen.

Voorbeelden:

- Proeftijd-, Concurrentie-, Boete-, Eenzijdig wijzigings-, Relatie-, Geheimhoudings-, Nevenwerkzaamheden-, Studie-, Oproep-, Detacherings-, Uitvindingsbedings-, Pensioenontslag-, tussentijds opzegbeding etc.

Bedingen, ook wel clausules genoemd, zijn schriftelijke afspraken in een arbeidsovereenkomst waarvan sommige de werknemer beperken tijdens en na het dienstverband.

- Van belang is het beding zo eenduidig mogelijk te formuleren.

Voorbeeldtekst Concurrentiebeding

- Het is de werknemer zonder voorgaande schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan om binnen een straal van 25 kilometer met de vestigingsplaats van de werkgever als middelpunt, gedurende één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst direct of indirect, voor zichzelf of voor anderen, tegen vergoeding of om niet, in enigerlei vorm werkzaam te zijn in of voor, of betrokken te zijn (financieel) belang te hebben bij enige onderneming met activiteiten die (soort)gelijk, aanverwant of concurrent zijn met die van de werkgever.

Tip 3

- De valkuil van de ‘bepaalde tijd’ in de arbeidsovereenkomst.
- Arbeidsovereenkomsten zijn afgesloten voor een bepaalde tijd, bijvoorbeeld ziektevervanging of op projectbasis. Bij het aflopen van de duur van een arbeidsovereenkomst gaat het soms mis.
- voorwaarde daarbij is: het einde van de arbeidsovereenkomst moet *objectief bepaalbaar* zijn.
- Voorbeeld: ‘De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op moment X, maar in elk geval op datum Y.
- Bij ziektevervanging kan het lastig zijn om te bepalen wanneer de zieke werknemer het werk weer volledig hervat.
- Verstandig is om daarbij in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat de zieke werknemer in een re-integratietraject zit. Dat betekent dat de zieke werknemer de arbeidsduur opbouwt en de vervanger afbouwt.

Tip 4

- Wat als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die van rechtswege afloopt, eerder zou moeten stoppen?
- In beginsel geldt de opgenomen contractsduur. Het ligt eraan wat de reden van de vroegtijdige beëindiging is.
- Ligt die in de bedrijfseconomische sfeer, u dan moet de werkgever opzeggen (een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV)
- Ligt de reden in het functioneren van de werknemer, dan moet de werkgever ontbinden (verzoekschrift bij de rechtbank).
- Allebei misschien onwenselijk voor de werkgever (tijd, geld, energie)
- Neem een tussentijds opzegbeding op in de overeenkomst waarin beide partijen afspreken dat de arbeidsovereenkomst eerder kan stoppen, met inachtneming van de opzegtermijn van 1 maand.
- Voorts kan een aanvullend beding worden opgenomen dat de ontslagvergoeding kan worden beperkt tot bijv. een maand.

Tip 5

- Wettelijk moet er bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd rekening worden gehouden met een opzegtermijn.
- De opzegging geschiedt aan het einde van de maand, tenzij dit schriftelijk (of door gebruik) op een andere dag is bepaald.
- De opzegtermijn voor een werknemer is minimaal 1 maand, maar mag schriftelijk verlengd worden tot maximaal 6 maanden (voor de werkgever dan het dubbele)
- Het is verstandig de opzegtermijn in de arbeidsovereenkomst op te nemen wanneer men een verlenging overweegt of wanneer zich de situatie voordoet dat de werknemer geregeld in het buitenland werkt (art.7:655 lid 1 sub k BW).

Tip 6

- De functiebeschrijving kan nog wel eens voor onduidelijkheid zorgen.
- Als de functie niet in de cao of in het functiebouwwerk is omschreven ligt de keuze open om 'ruim' of 'beperkt' te beschrijven.
- Voorbeeld ruime beschrijving: 'productiemedewerker'.
- Het voordeel is dat de werknemer breed inzetbaar is, zonder dat het een functiewijziging betekent.
- Het nadeel is dat bij arbeidsongeschiktheid de werknemer moeilijker te (her)plaatsen is, omdat hij al snel voor veel werk ongeschikt is.
- Voorbeeld beperkte beschrijving: 'elektrode lasser'.
- Het voordeel is dat bij ziekte de werknemer minder snel arbeidsongeschikt raakt, omdat hij dan specifiek ongeschikt zou moeten zijn, en eerder voor iets anders.

Tip 7

- Oproepcontracten in plaats van arbeidsovereenkomsten.
- 2 vormen: Met uitgestelde prestatieplicht (mup) of voorovereenkomst (vo)
- Mup: werknemer is verplicht te komen werken, loon wordt later betaald, is in meeste gevallen een arbeidsovereenkomst
- Vo: werknemer kan aanbod weigeren, er ontstaat geen arbeidsovereenkomst
- Voordelen: in afwijking van art.7:628 BW bestaat er alleen recht op loon over de gewerkte uren. Wel is er aanspraak op vakantie. De zaterdag als reguliere werkdag mag, mits er maar wel binnen de werktijden van de ATW (48 uur) wordt geleefd.
- Overeenkomst moet...minimaal half jaar? Tenzij branche...?

Tip 8

- Beëindigen flex-contracten
- Gaat het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan is het intreden van de einddatum ook het einde van de overeenkomst.
- Dit kan niet meer wanneer het gaat om het 4^e contract (met tussenposen minder dan 6 maanden) of de 24 maanden is overschreden.
- Vaak is een oproepcontract een arbeidsovereenkomst
- Bij voorovereenkomst idem dito. U kunt besluiten de werknemer niet meer op te roepen wanneer de tussenposen langer dan 6 maanden zijn, mits het niet om een 4^e oproep gaat of na 24 maanden.
- In sommige branches (seizoensarbeid) gelden ruimere regels.

Tip 9

- Wanneer is de cao van toepassing? Die vraag is van belang omdat regelingen uit de cao voortgaan op de arbeidsovereenkomst.
- Aangesloten werkgevers zijn gebonden aan de branche cao's en wanneer de cao Algemeen Verbindend is verklaard, zijn alle werkgevers in die branche gebonden.
- Zonder (algemeen verbindende) cao geldt in beginsel dat wat in de arbeidsovereenkomsten is afgesproken.
- Dat kan bij veel werknemers omslachtig zijn. Mogelijk is het om een eigen personeelshandboek of regeling te maken.
- Daarin kan voor al het personeel afspraken worden gemaakt ten aanzien van arbeidsvoorwaarden, studiekosten, een auto leaseregeling, disciplinaire maatregelen en praktische zaken als ziekmeldingen e.d.
- In elke arbeidsovereenkomst kan dan verwezen worden naar dit personeelshandboek.
- Houd rekening met de rol van de OR (instemmingsrecht).

Tip 10

- Soms wil een werkgever gebruik maken van de afschrikwekkende werking van een regel, om de kans op ongewenst gedrag zo klein mogelijk te laten zijn.
- Naast het opnemen van schorsing en non-actiefstelling in een personeelshandboek, kan de werkgever - anders dan in artt.7:650 en 651 BW - een apart beding opnemen in de arbeidsovereenkomst dat bepaald gedrag in strijd met een ordevoorschrift, beboet.
- Bijvoorbeeld roken op plaatsen waar dat niet alleen ongewenst is, maar zelfs gevaarlijk. Of het niet dragen van beschermende kleding op bepaalde plaatsen etc.
- Van belang is dat het ordevoorschrift eenduidig benoemd wordt en bij overtreding het daarbij horende redelijke boetebedrag.
- Dwangsom?
- Beschrijf ook dat de boete direct opeisbaar is.

Bestel het flex en ontslagpakket

Geen tijd om de nieuwe literatuur te lezen of de wetteksten te bestuderen?
Wel op de hoogte willen zijn van de nieuwe ontslagregels?
Bestel dan het pakket (ruim 100 sheets) per onderwerp gerangschikt.
Handig en snel op de hoogte van de laatste stand van zaken binnen het
nieuwe arbeidsrecht en ontslag.

Voorkom schadeclaims of langdurig loon doorbetalen wanneer de werknemer
al uit dienst is.

Dus:

- meteen op de hoogte van de actualiteit,
- handig gerangschikt op verschillende onderwerpen
- direct toepasbaar bij wervingsgesprek, het opstellen van een geldige
overeenkomst en ontslag.

Lees verder welke onderwerpen zoal worden aangeboden.

Bestel het flex en ontslagpakket

De onderwerpen van het flex en ontslagpakket zijn o.a.

- Voorbeelden van arbeidsovereenkomsten en flex-contracten
- Schriftelijke afspraken (bedingen) in de arbeidsovereenkomst
- Verlengen van de arbeidsovereenkomsten (ketenregeling)
- Aanzeggen en opzeggen van de arbeidsovereenkomst
- Voorbeeldbrieven
- Beëindigen met wederzijds goedvinden
- Ontbinden van de arbeidsovereenkomst bij de rechtbank
- Functioneringsgesprekken en dossiervorming
- Afspraken maken over scholing
- Transitievergoeding en outplacement: wie betaalt wat en hoeveel?

Bestel nu. Maak € 29,95 over op rek.nr. NL20 INGB 0005252792
o.v.v. flex en ontslagpakket.

Desgewenst kan scholing, tekst en uitleg geven worden op uw locatie. Maak uw wens aan ons kenbaar en wij stemmen op u af.