

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst als er sprake is van:

- Een gezagsverhouding. De werkgever geeft (redelijke) aanwijzingen. Hij bepaalt bijvoorbeeld hoe, wanneer en waar het werk wordt verricht.
- Loon. Meestal is dat geld, maar loon kan bijvoorbeeld ook bestaan uit maaltijden, een dienstauto of een aandelenoptieregeling. Een onkostenvergoeding is geen loon.
- Persoonlijke arbeid. De werknemer verricht de arbeid zelf. Deze arbeid moet waarde hebben voor de werkgever. Een stage of leerplaats is in deze zin dus geen arbeid.

## **In de arbeidsovereenkomst staan:**

- de naam en woonplaats van werkgever en werknemer;
- de aard van de werkzaamheden (correct, maar niet gedetailleerd);
- het tijdstip van indiensttreding;
- de duur van de arbeidsovereenkomst;
- de hoeveelheid uren per dag;
- het loon;
- de regels voor vakantiedagen en betaald verlof;
- de opzegtermijn;
- werktijden;
- de CAO die van toepassing is.

Eventueel staat er in de overeenkomst ook iets over een pensioenregeling, proeftijd, concurrentiebeding, verbod van nevenwerkzaamheden, vergoedingen of geheimhouding

## **Duur**

Een arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde of onbepaalde tijd zijn. Contracten voor een bepaalde tijd eindigen automatisch na de overeengekomen periode, behalve als er iets anders is vastgelegd of in een CAO is bepaald. De maximale periode van een overeenkomst voor bepaalde tijd is 36 maanden. In deze periode kan een werkgever maximaal drie tijdelijke contracten aangaan. In contracten die korter duren dan twee jaar of project(tijd)gebonden zijn, mag er een maximale proeftijd zijn van een maand. Tijdelijke contracten die bij elkaar langer duren dan 36 maanden, worden automatisch omgezet in een contract voor onbepaalde tijd.

## **Tussentijdse opzegging**

Tijdelijke arbeidscontracten kunnen tussentijds niet eenzijdig worden opgezegd. Ontbinden kan alleen op verzoek bij de Kantonrechter, behalve in de proefperiode of als reden is voor ontslag op staande voet.

## **Loon**

Werkgever en werknemer zijn tot op zekere hoogte vrij in het vaststellen van het loon. Het loon moet 'redelijk' zijn, afhankelijk van wat gebruikelijk is in het bedrijf, de bedrijfstak en de arbeidsmarkt. De uitzonderingen op de vrije vaststelling staan in de Wet minimumloon en minimum vakantietoelagen, de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen en in CAO's. Meer informatie: Ministerie van SZW

## **Uitbetaling**

De werkgever moet op gezette tijden loon betalen. Dit moet een nettobedrag zijn. De werkgever moet de loonheffing en premies werknemersverzekeringen inhouden. Loon in natura is in beperkte mate toegestaan. De Wet Minimumloon en Minimum vakantietoelagen (WMM) geeft het minimumloon aan. Werknemers tot 23 jaar ontvangen minstens het minimumjeugdloon, werknemers vanaf 23 jaar hebben recht op het minimumloon. Ook heeft iedereen die in Nederland woont en werkt op basis van een arbeidsovereenkomst recht op vakantietoelagen. Een werkgever kan aanvullend loon uitkeren, zoals een bonus, provisie of winstaandeel. Ook hierover moeten belasting en premies worden ingehouden.

## **Vakantiedagen en betaald verlof**

Werknemers hebben jaarlijks recht op vakantieverlof van minstens vier maal het wekelijkse aantal afgesproken werkdagen. In de meeste contracten en CAO's ligt dit aantal hoger. Een werknemer heeft recht op een vakantieperiode van minstens twee weken aaneengesloten of tweemaal een week tussen 1 juni en 1 september. Ongebruikte vakantiedagen schuiven door naar het volgende jaar, met een verjaringstermijn van 5 jaar. Ook een CAO kan daarover bepalingen bevatten. Werkgevers kunnen bovenwettelijke vakantiedagen afkopen. Hiervoor kan er een koppeling worden gelegd met regelingen voor bijvoorbeeld extra pensioenopbouw of de aanschaf van een PC. De werknemer heeft geen recht op vakantie als hij:

- zonder goede reden weigert passende arbeid te verrichten;
- een ziekte heeft vanwege een gebrek waarover deze bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk verkeerde informatie heeft verschaft.
- door eigen toedoen de genezing heeft vertraagd.

In deze gevallen is er ook geen verplichting om het loon door te betalen.

## **Politiek verlof**

Een werknemer heeft recht op (onbetaald) verlof om als lid vergaderingen van de Eerste Kamer of rechtstreeks gekozen organen bij te wonen. (geldt niet voor de Tweede Kamer).

## **Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

Een werknemer heeft recht op zes weken zwangerschapsverlof voor de vermoedelijke bevallingsdatum en op tien weken bevallingsverlof daarna. Het zwangerschapsverlof kan met maximaal twee weken worden ingekort. Deze dagen mogen dan bij het bevallingsverlof worden geteld. De werknemer heeft in deze periode recht op een uitkering die de werkgever uiterlijk twee weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum moet aanvragen bij het UWV.

## **Adoptieverlof en verlof in verband met pleegzorg**

De werknemer die een kind adopteert of als pleegkind opneemt, heeft recht op maximaal vier weken. Deze dagen kunnen in een periode van maximaal 16 weken worden opgenomen, nadat het kind is opgenomen in het gezin.

## **Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof**

Een werknemer heeft wettelijk recht op verlof bij:

- zeer persoonlijke omstandigheden;
- een door de overheid opgelegde verplichting zonder vergoeding, die niet in de eigen tijd kan plaatsvinden;
- de uitoefening van het actief kiesrecht;
- kraamverlof. De werknemer heeft recht op maximaal twee doorbetaalde verlofdagen gedurende vier weken na de bevalling van de echtgenote of partner of degene waarvan hij het kind erkent.

In CAO's of arbeidscontracten staan vaak regelingen over huwelijk, verhuizing, jubilea of artsenbezoek.

## **Kortdurend zorgverlof**

Onder specifieke omstandigheden, heeft een werknemer recht op maximaal tien dagen (bij een volledig dienstverband) verlof gedurende maximaal 12 maanden. Raadpleeg hiervoor een deskundige.

## **Ouderschapsverlof**

Een werknemer heeft recht op maximaal 13 weken (bij een volledige baan) een halve week vrij gedurende maximaal een aaneengesloten periode van zes maanden. Dit is onbetaald verlof, tenzij er in de CAO of het arbeidscontract iets anders is geregeld.

## **Loopbaanonderbreking**

Er bestaat een regeling voor loopbaanonderbreking. Raadpleeg een deskundige over de mogelijkheden hiervan.

## **Opzegtermijnen**

In een arbeidsovereenkomst kunt u de opzegtermijn voor de werknemer opnemen. Gaat het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan moet het tijdstip van het beëindigen van de overeenkomst expliciet in de overeenkomst staan.

## **Werktijden**

De hoofdregels voor werktijden zijn:

- een werkdag duurt maximaal 9 uur (zonder overwerk) en een werkweek maximaal 45 uur.
- op zondag wordt niet gewerkt, tenzij anders is afgesproken. Uitzonderingen zijn wanneer zondagswerk uit het werk voortvloeit of als de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken en de OR of personeelsvertegenwoordiging ermee instemmen.

## **De Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)**

Een CAO is een overeenkomst tussen een werkgever en een of meer vakbonden (ondernemingscao) of tussen een of meer werkgeversorganisaties en vakbonden (bedrijfstak-cao). In de CAO zijn de arbeidsvoorwaarden geregeld. Er zijn twee soorten:

- De minimum-CAO: de werkgever mag hiervan afwijken als de werknemer daar voordeel van heeft.
- De standaard-CAO: de werkgever mag hiervan niet afwijken.

Als bepalingen in de CAO en de individuele arbeidsovereenkomst tegenstrijdig zijn, dan gaan de bepalingen in de CAO voor. De werkgever moet een CAO toepassen als:

- Het bedrijf zelf een CAO met de vakbonden hebt afgesloten.
- Het bedrijf lid is van een werkgeversorganisatie die een CAO heeft afgesloten.
- De minister van SZW een CAO algemeen bindend heeft verklaard.

In de CAO staat voor welke groep werknemers deze geldt. Soms zijn dat alle werknemers, soms een deel daarvan. Voor de detailhandel waarvoor geen CAO is vastgesteld, geldt zelf nog een specifieke regeling, opgesteld door het Hoofdbedrijfschap Detailhandel. Op de website van de [Staatscourant](#) staan alle Cao's.

## **Grondrechten**

Behalve de regels van het arbeidsrecht en CAO, spelen ook grondrechten een rol in de arbeidsrelatie. Denk hierbij onder andere aan vrijheid van meningsuiting, godsdienstvrijheid, het dragen van hoofddoekjes, gelijke behandeling en het verbod op discriminatie.

## **Pensioenregeling**

Werkgevers zijn niet verplicht een pensioenregeling voor werknemers te treffen. Vaak maakt een pensioenregeling wel deel uit van de arbeidsovereenkomst of de CAO.

## **Proeftijd**

Een proeftijd moet altijd schriftelijk worden vastgelegd. Tijdens de proeftijd kunnen werknemer en werkgever de arbeidsrelatie zonder reden verbreken. De werknemer heeft wel recht op een schriftelijke reden van opzegging als hij daarom vraagt. Bij een arbeidsovereenkomst van maximaal twee jaar mag u een proeftijd van maximaal één maand vaststellen. Bij een contract van twee jaar of meer een proeftijd van maximaal twee maanden.

## **Concurrentiebeding**

De werkgever kan in de arbeidsovereenkomst overeenkomen dat de werknemer tijdens of na het dienstverband geen soortgelijk werk zal verrichten. Andere voorbeelden van bedingen in de arbeidsovereenkomst zijn: het uitvindingbeding, geheimhoudingsbeding, het verbod tot nevenwerkzaamheden, de verplichting tot overwerk en de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden op een andere tijd en locatie dan gebruikelijk. Omdat deze bedingen de vrijheid van de werknemer inperken, moeten ze zorgvuldig worden opgesteld.

## **Bedrijfsovername**

Als een bedrijf wordt overgenomen, neemt het overnemende bedrijf ook al het personeel over. Alle rechten en plichten gaan over op de nieuwe eigenaar. Bij de overname kan geen wijziging van de arbeidsovereenkomst worden bedongen. Deze regeling beschermt werknemers tegen ontslag en verslechtering van hun arbeidscontract. De oude werkgever is tot een jaar na de overname hoofdelijk aansprakelijk voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst die zijn ontstaan voor het tijdstip van de overname.

## **Belang van de werknemer**

Er is grote winst te halen voor bedrijven die in hun arbeidsvoorwaarden rekening houden met de behoeften van de medewerkers. Om beter te kunnen inschatten wat er leeft bij de werknemers, kan de werkgever de medewerkertevredenheid (laten) onderzoeken en hierop inspelen in arbeidsvoorwaarden van het bedrijf.