



Kies het juiste contract

Veranderingen in het arbeidsrecht

Ongetwijfeld heeft u meegekregen dat er in 2015 het één en ander gaat veranderen in het arbeidsrecht. Met name op het gebied van arbeidsovereenkomsten vinden de veranderingen plaats. U heeft hierover onder meer kunnen lezen in Leo Informeert.

Het is dus goed om bij het aangaan van nieuwe arbeidsovereenkomsten goed te beoordelen welke arbeidsovereenkomst u de werknemer aanbiedt. In elk geval kunt u het nieuwste model arbeidsovereenkomst van CUMELA gebruiken. Dat is aangepast aan de nieuwe wetgeving. Wellicht bent u gewend geweest om een grote groep werknemers een oproepcontract te geven waar dat nu niet meer verstandig is. Reden om in dit artikel per arbeidsovereenkomst aan te geven voor wie die kan worden gebruikt. U vindt de modellen op het ledendeel van de website. U vindt daar ook de bijbehorende omschrijvingen van de



referentiefuncties. Deze voegt u als bijlage bij de arbeidsovereenkomst. Dit zijn de beschrijvingen van de referentiefuncties uit de cao. Gebruikt u liever een zelfgeschreven functieomschrijving, dan mag dat natuurlijk ook. U kunt deze dan nog beter laten aansluiten bij de functie van de werknemer.

Bepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst bepaalde tijd kent een begin- en een einddatum. De arbeidsovereenkomst eindigt op de einddatum. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer bijvoorbeeld ziek is. Het opzegverbod bij ziekte geldt niet als een arbeidsovereenkomst van rechtswege (door de datum) eindigt. Sinds 1 januari moet u de werknemer wel tijdig (een maand voor de einddatum) laten weten of de arbeidsovereenkomst eindigt of niet. Dit heet een aanzegtermijn. Op www.cumela.nl vindt u daarvoor een conceptbrief.

Als de arbeidsovereenkomst een duur heeft van zes maanden of korter mag u geen proeftijd opnemen. Doet u dit wel, dan mag u er geen gebruik van maken. Maakt u er wel gebruik van, dan kan de werknemer hier met succes tegen protesteren.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunt u voltijd of deeltijd aangaan. Deze overeenkomst past als u voltijds of in deeltijd bijvoorbeeld acht maanden werk heeft. Een overeenkomst voor een jaar kan ook. Het voordeel is dan dat u de lage wachtgeldpremie betaalt (0,98 procent tegen 7,47 procent bij contracten korter dan een jaar).

In twee jaar mag u maximaal drie arbeidsovereenkomsten aanbieden aan een werknemer als u wilt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt. Gezien de wachtgeldpremie is ons advies om dan twee jaarcontracten te doen. U bent dan wel de transitievergoeding verschuldigd, maar dit weegt niet op tegen de hogere wachtgeldpremie.

Als uw werkaanbod een periode van acht maanden beslaat, kunt u wel beter een contract voor acht maanden aanbieden. Deze overeenkomst geeft u aan een werknemer die nieuw bij u binnen komt

(een soort langere proeftijd) of als u weet dat u niet langer dan een bepaalde periode werk voor hem heeft.

U kunt ook een arbeidsovereenkomst voor vijf jaar aangaan. Deze kunt u dan alleen verlengen door de werknemer in dienst te nemen voor onbepaalde tijd. Wilt u na vijf jaar niet met deze medewerker verder, dan eindigt zijn arbeidsovereenkomst van rechtswege op de in de arbeidsovereenkomst opgenomen datum.

Wilt u een arbeidsovereenkomst aangaan met een werknemer die jonger is dan achttien jaar, dan is het wellicht handig om de einddatum te koppelen aan een dag vóór zijn verjaardag. De ketenregeling is namelijk niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, als de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen. Het gaat dus niet om het aantal uren op de arbeidsovereenkomst, maar om het daadwerkelijke aantal gewerkte uren. U bent dan ook geen transitievergoeding verschuldigd.

In een arbeidsovereenkomst bepaalde tijd (ook bijvoorbeeld bij een arbeidsovereenkomst van vijf jaar) mag u geen concurrentiebeding opnemen. Een relatiebeding mag wel. Met een relatiebeding wordt in het algemeen een beding bedoeld op grond waarvan het de werknemer wordt verboden om na het einde van de arbeidsovereenkomst nog contact te onderhouden met relaties van zijn (ex)werkgever. Hij mag in principe wel in dienst treden bij een concurrerende onderneming of zelf een concurrerende onderneming starten.

Bepaald werk

Lange tijd hebben we de optie van een arbeidsovereenkomst voor bepaald werk links kunnen laten liggen, maar wellicht wordt deze nu wel weer interessant. Voltijd en deeltijd zijn beide mogelijk. Belangrijkste verschil met een arbeidsovereenkomst bepaalde tijd is dat er geen einddatum in staat. De einddatum wordt gekoppeld aan een bepaald werk. Dit werk dient u zo concreet mogelijk op te schrijven. Dus niet 'voor baggerwerk', want dat is een jaarlijks terugkerend geheel en kan op veel plaatsen in het land worden uitgevoerd. Een betere omschrijving zou zijn: 'voor het baggeren zoals beschreven in bestek 14.314 zolang dit bestek aan loonwerker is gegund'. Let wel op dat de werknemer geen ander werk doet dan wat in zijn arbeidsovereenkomst is opgenomen!

Bepaalde tijd maximaal acht weken

Tot en met 2014 kenden we in de agrarische sector de regeling 'gelegenheidswerk'. Vanaf 2015 is deze regeling vervallen. Hiervoor in de plaats is de regeling 'piekarbeid' gekomen, maar deze geldt niet voor de sector loonwerk. Als u een werknemer in dienst neemt voor maximaal acht weken gelden nog wel een aantal specifieke bepalingen.

De regeling zoals in artikel 7 in de cao benoemd, geldt nog steeds. Het enige wat is veranderd, is de vrijstelling van de pensioenpremie, die sinds 1 januari 2015 is vervallen. U mag voor deze groep dus nog steeds het wettelijke minimumloon overeenkomen.

Bepaalde tijd BBL

Voor een leerling van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) gelden een aantal specifieke bepalingen in de arbeidsovereenkomst, vandaar een apart model arbeidsovereenkomst. Daarnaast is het een arbeidsovereenkomst bepaalde tijd zoals hiervoor beschreven. De overeenkomst kan voltijs of in deeltijd worden aangegaan. Door de wijzigingen in de ketenregeling (Wet werk en zekerheid) zijn er nieuwe aandachtspunten ontstaan. Er is een uitzondering in de ketenregeling voor BBL-contracten. Deze uitzondering geldt voor de duur van de keten, niet voor het aantal contracten. Daarom raden wij u aan om in de arbeidsovereenkomst bepaalde tijd dezelfde einddatum op te nemen als in de beroepspraktijkvormingsovereenkomst staat. Mocht de leerling daarna nog een vervolgopleiding gaan doen, dan kunt u weer een arbeidsovereenkomst met hem aangaan, die niet onder de keten valt.

Bepaalde tijd oproep

Deze overeenkomst biedt u aan aan werknemers die onregelmatig werken. In artikel 6 is geregeld dat u de eerste zes maanden alleen loon betaalt als ze daadwerkelijk werken. Nadeel van deze vorm van arbeidsovereenkomst is dat u altijd de hoge wachtgeldpremie moet betalen, omdat de omvang van de overeenkomst niet duidelijk is.

Door de nieuwe wetgeving kunt u de 'geen arbeid geen loon'-bepaling alleen voor de eerste zes maanden van uw arbeidsrelatie met deze persoon gebruiken. Na deze zes maanden heeft hij recht op loon - of hij nu gewerkt heeft of niet - op basis van het rechtsvermoeden omtrent de omvang van de dienstbetrekking. Alleen als u dit rechtsvermoeden kunt weerleggen, kunt u loonbetaling achterwege laten. Gebruik dit contract dus echt alleen als het gaat om iemand die u af en toe inzet. Zodra het gaat naar volle weken of een bepaald patroon over een langere periode is het beter een andere arbeidsovereenkomst op te maken.

We zien nog wel eens dat zaterdaghulpverleners een arbeidsovereenkomst oproep krijgen. Dat is nu niet handig meer. Het advies is dan om een arbeidsovereenkomst bepaalde tijd op te maken met daarin opgenomen dat hij alleen op zaterdag werkt, met een verwijzing naar artikel 22, lid 3, uit de cao, waarin de zaterdag als normale werkdag kan worden aangewezen.

Onbepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd geeft u aan een medewerker voor wie u voldoende werk in het vooruitzicht heeft. Dit kan zijn eerste arbeidsovereenkomst zijn, maar het kan ook zijn dat hij al twee of drie arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd bij u heeft gehad.

Beëindiging van dit dienstverband gaat via UWV of de kantonrechter, afhankelijk van de reden van het verzoek. Als het dienstverband in totaal 24 maanden of meer heeft geduurd heeft de werknemer bij beëindiging recht op een transitievergoeding.

Onbepaalde tijd met overbrugging

Als u wel bijna jaarrond werk heeft voor een medewerker, maar niet helemaal, kunt u deze contractvorm overwegen. Er zijn geen extra premies of andere kosten aan verbonden. De medewerker kan dertig dagen naar huis. Hij ontvangt dan in plaats van honderd procent maar tachtig procent van zijn salaris. U kunt als werkgever een declaratie indienen via CAS. U krijgt dan een tegemoetkoming van het Overbruggingsfonds in de kosten van deze onwerkbaarheidsdagen. De cao zegt hierover dat de werknemer eerst zijn atv-dagen moet opnemen. Dus als er onvoldoende dagen zijn om de winter door te komen met atv en compensatie van overuren is dit wellicht een optie. De volgorde die u moet aanhouden is dan: 1. atv-dagen, 2. overbruggingsdagen, 3. meeruren en ten slotte overuren.

Tekst: Jacqueline Tuinenga, adviseur personeelsmanagement

