

# De arbeidsovereenkomst

## 1. Overeenkomsten tot het verrichten van arbeid

Voor wat betreft overeenkomsten tot het verrichten van arbeid tegen betaling noemt het Burgerlijke Wetboek(BW) nadrukkelijk een drietal overeenkomsten, te weten:

- **de aanneming van werk;**
- **de overeenkomst van opdracht;**
- **de arbeidsovereenkomst.**

### De aanneming van werk

Aanneming van werk is de overeenkomst waarbij de ene partij, de aannemer, zich jegens de andere partij, de aanbesteder, verbindt om buiten dienstbetrekking een werk van stoffelijke aard tot stand te brengen tegen een door de aanbesteder te betalen prijs in geld. Men heeft dus een bepaald resultaat voor ogen, bijvoorbeeld het bouwen van een huis.

### De overeenkomst van opdracht

De overeenkomst van opdracht is de overeenkomst waarbij de ene partij, de opdrachtnemer, zich jegens de andere partij, de opdrachtgever, verbindt buiten dienstbetrekking werkzaamheden te verrichten, die in iets anders bestaan dan het tot stand brengen van een werk van stoffelijke aard, het bewaren van zaken, het uitgeven van werken of het vervoeren of doen vervoeren van personen of zaken.

Het betreft o.a. de relatie van een vrije beroepsbeoefenaar(advocaat,notaris,accountant, gids etc.) en zijn client, waarbij een werk van geestelijke aard tot stand wordt gebracht tegen een door de client te betalen honorarium. Men heeft dus een bepaalde inspanning voor ogen. Bijvoorbeeld: het verdedigen van een client in een rechtszaak.

### De arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst, waarbij de ene partij, de arbeider, zich verbindt **in dienst van** de andere partij, de werkgever, tegen **loon**, gedurende zekere tijd **arbeid** te verrichten.

In deze brochure wordt alleen de **arbeidsovereenkomst** behandeld.

## 2. Wanneer is er sprake van een arbeidsovereenkomst?

Om te kunnen spreken van een arbeidsovereenkomst moet er sprake zijn van:

- A. Loon
- B. Arbeid
- C. Gezagsverhouding ("in dienst van")

Ad. A: Loon is datgene wat als bedongen tegenprestatie voor de arbeid door de werkgever aan de arbeider verschuldigd is. Loon is de tegenprestatie van de werkgever. Geld (vast bedrag,provisie,winsttaandeel),voedsel,dienstkleding,voortbrengselen en gebruik van woning kunnen

bestanddelen van het loon zijn. De werkgever dient hierbij rekening te houden met de bepalingen van de Landsverordening Minimumloon.

Ad.B: De werknemer is verplicht arbeid te verrichten: De arbeid moet van waarde zijn en dient persoonlijk te worden verricht: d.w.z. men is niet vrij zich door een derde te doen vervangen.

Ad.C: De werknemer is in dienst van de werkgever, de werkgever is bevoegd gezag uit te oefenen: de werkgever is bevoegd leiding te geven(bindende aanwijzingen/instructies). De werkgever is verder bevoegd toezicht te houden op de arbeid. Het gaat telkens om de feitelijke toestand en niet om de vraag hoe partijen hun relatie noemen.

### **3. De vorm/inhoud**

De arbeidsovereenkomst is vormvrij d.w.z. kan zowel mondeling als schriftelijk worden aangegaan: voor een aantal bedingen echter is de schriftelijke vorm voorgeschreven. Een schriftelijke overeenkomst verdient de voorkeur boven een mondelinge vooral in verband met bewijsmogelijkheden.

De kosten van de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst zijn voor rekening van de werkgever.

Partijen zullen in het algemeen bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst afspraken maken ten aanzien van de duur, de aard van de te verrichten werkzaamheden, de te bekleden functie, de salariering, vakantie, bepaalde toeslagen etc.

### **4. Proeftijd**

Partijen kunnen voorts bedingen(overeenkomen) dat maximaal de eerste twee maanden als proeftijd zullen gelden. Gedurende de proeftijd kunnen beide partijen de overeenkomst zonder opgaaft van reden met onmiddellijke ingang beëindigen.Een proeftijd kan alleen schriftelijk worden aangegaan.Een proeftijd langer dan 2 maanden is ongeldig.

### **5. Duur**

De dienstbetrekking wordt aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd(z.g. "vaste dienst")

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt schriftelijk aangegaan. Dit is mogelijk in slechts 5 gevallen, namelijk:

- Bij meer werk in een gedeelte van het kalenderjaar;
- Bij tijdelijke afwezigheid van een vaste werknemer;
- Bij een nauwkeurig omschreven project;
- Bij losse, ongeregelde arbeid;
- Met een pensionado, waarbij de arbeidsovereenkomst zowel mondeling als schriftelijk kan worden aangegaan en partijen zich niet hoeven te houden aan de 4 boven genoemde gevallen.

Indien het niet betreft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan met een pensionado, dan dient de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dus schriftelijk te worden vastgelegd en is deze slechts mogelijk in één van de 4 eerst genoemde gevallen. Indien partijen hiermee geen rekening

houden, dan eindigt de arbeidsovereenkomst niet automatisch, maar dient zij te worden opgezegd. Hiervoor is toestemming vereist van de Directeur van de Directie Arbeid en Onderzoek.

## **6. Beloning**

De werkgever is verplicht aan de werknemer tenminste het minimumloon te betalen. Sinds 1 februari 2013 geldt voor categorie II (huishoudelijk personeel) een minimum maandsalaris van Afl. 763,55 en voor categorie I (alle overige sectoren) een minimum maandsalaris van Afl. 1636,70. Het minimum weekloon bedraagt Afl. 381,70. Het minimum uurloon wordt berekend door het minimum weekloon te delen door het aantal gewerkte uren per week. Genoemde bedragen kunnen worden aangepast (zie verder folder minimumloon).

## **7. Verschuldigheid van het loon**

Het naar tijdruimte vastgestelde loon (bijv: uurloon, weekloon, quincena-loon of maandloon) is verschuldigd vanaf het tijdstip, waarop de arbeider in dienst is getreden tot het einde der dienstbetrekking.

De werkgever behoeft in beginsel geen loon te betalen over de tijd, die de arbeider de bedongen arbeid niet verricht heeft (no work no pay).

De arbeider behoudt echter wel aanspraak op loon ingeval van:

### **a. Ziekte of ongeval**

Indien de werknemer tengevolge van ziekte of ongeval verhinderd is zijn werk te verrichten, moet hij gedurende tenminste 6 weken zijn volle loon vanaf de eerste dag ontvangen.

Hiervan kan niet ten nadele van van de werknemer worden afgeweken.

(Let wel: degenen die onder de SVb vallen hebben terzake maximaal 2 jaar lang recht op een ziekingelduitkering).

### **b. Vervulling wettelijk "plicht"**

Indien de werknemer verhinderd is te werken tengevolge van de vervulling van een door een algemene verordening opgelegde verplichting, die niet in zijn vrije tijd kan geschieden (b.v. stemmen, aangifte bij de burgerlijke stand, etc.) moet hij gedurende korte tijd naar billijkheid te berekenen (=enige uren) zijn volle loon ontvangen.

### **c. Bijzondere omstandigheden**

Indien de werknemer ten gevolge van zeer bijzondere omstandigheden verhinderd is te werken (b.v. de bevalling van zijn vrouw; het overlijden en de begrafenis van een van zijn huisgenoten of ouders, grootouders, kinderen, kleinkinderen, broers en zusters), moet hij eveneens gedurende korte tijd naar billijkheid (=een of meer dagen) zijn volle loon ontvangen. In cao's worden deze en andere gevallen vaak nauwkeurig geregeld onder de kop: kort verzuim of buitengewoon verlof.

#### **d. Werkgeversverzuim**

Indien de werknemer bereid is arbeid te verrichten, maar de werkgever maakt daarvan geen gebruik, dan dient hij zijn volle loon te ontvangen.

#### **e. Zwangerschapsverlof**

Indien de vrouwelijke werknemer verhinderd is te werken ten gevolge van haar zwangerschaps- en bevallingverlof (maximaal 12 weken), dan dient zij gedurende dit verlof haar volle loon te ontvangen.

#### **f. Borstvoeding**

De vrouwelijke werknemer die een borstkind voedt, heeft, indien zij de werkgever hiervan in kennis heeft gesteld, gedurende de eerste 9 levensmaanden van dat kind, recht op een onderbreking van maximaal 25% van haar werktijd om haar kind te zogen danwel de borstvoeding te kolven. Gedurende deze onderbreking behoudt zij het recht op haar volle loon.

### **8. Overwerk**

De bepalingen omtrent overwerk overwerkvergoeding zijn te vinden in de arbeidsverordening 2013.

Overwerk kan ontstaan als gevolg van:

werken gedurende de voor de werknemer geldende rusttijd;

langer werken dan de maximaal toegestane arbeidsduur per dag of per week.

#### **Overwerkvergoeding**

De vergoeding voor overwerk bedraagt	Compensatie
In geval van:	(incl. loon)
Overschrijding maximale arbeidsduur (per dag of na 4 weken)	150%
Overwerk gedurende pauze	150%
Overwerk op roostervrij dagdeel	175%**
Overwerk op rustdag	200%
Overwerk op feestdag	250%***

\*\*Voor huishoudelijk personeel, continu, horeca en casino is dit 150%.

\*\*\*Voor de ploegenarbeider die op de 6 ingeroosterde feestdagen werkt en voor continu, horeca en casino is dit 200%. Doch bedraagt dit percentage 250% indien de ploegenarbeider op de 5 niet ingeroosterde feestdagen werkt, of indien een werknemer in de continu, horeca en casino sector op een feestdag werkt na de reguliere werktijd.

## **9. Vakantie**

In de Vakantieverordening is het minimum aantal vakantiedagen waarop een werknemer per jaar een recht heeft, bepaald op driemaal het bedongen aantal werkdagen per week. Dus werkt iemand 4 dagen per week, dan heeft hij minimaal recht op  $3 \times 4 = 12$  betaalde vakantiedagen per jaar. Echter, een werknemer die 6 dagen per week werkt heeft recht op minimaal 15 vakantiedagen, meer dan 15 vakantiedagen mag dus natuurlijk wel. Gedurende de vakantie moet het loon doorbetaald worden. De helft van de vakantie dient aansluitend verleend te worden. Uitbetaling van niet genoten vakantiedagen is alleen toegestaan bij het einde van de arbeidsovereenkomst(zie verder de folder vakantie en feestdagen).

## **10. Beëindiging arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst kan o.a op de volgende manieren worden beëindigd:

### **a. Wederzijdse goedvinden**

Partijen kunnen overeenkomen om de arbeidsovereenkomst onder bepaalde voorwaarden met wederzijds goedvinden te beëindigen. Hoewel niet verplicht, is het verstandig dit 'wederzijds goedvinden' schriftelijk vast te leggen. Hierdoor kunnen later geen onduidelijkheden hierover ontstaan.

### **b. Dood van werknemer**

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt door de dood van de werknemer. Echter bij de dood van de werkgever eindigt de arbeidsovereenkomst niet automatisch.

### **c. Wanneer de tijd is verstreken**

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, voor zover niets anders is overeengekomen, automatisch indien de tijd waarvoor deze is aangegaan verstreken is. Dat betekent dat voorafgaande opzegging niet nodig is, tenzij overeengekomen.

### **d. Ontbinding door de rechter**

De dienstbetrekking kan ook eindigen doordat de rechter op verzoek van een beide partijen de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van gewichtige redenen. De verzoeker moet vaak een schadevergoeding betalen aan de andere partij.

### **e. Beëindiging tijdens proeftijd**

Gedurende de proeftijd kan de overeenkomst steeds zonder meer worden verbroken, zonder dat men schadeloos wordt.

#### **f. Ontslag op staande voet**

Zowel werkgever als werknemer kunnen de dienstbetrekking op staande voet beëindigen wegens een dringende reden. Het ontslag dient op staande voet plaats te vinden en de dringende reden dient aan de tegenpartij onverwijld te worden medegedeeld.

#### **g. Opzegging**

De arbeidsovereenkomst kan door opzegging worden beëindigd. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de opzegdag en opzeggingstermijn. De opzegdag (=beëindigingsdag) is de dag waarop de arbeidsovereenkomst als gevolg van opzegging eindigt (dus niet de dag waarop de opzegging plaatsvindt). Partijen kunnen onderling mondeling of schriftelijk afspreken dat er tegen elke dag of een bepaalde dag kan worden opgezegd. Is er niets afgesproken dan brengt de wet met zich mee dat er moet worden opgezegd tegen de laatste kalenderdag van een betalingsperiode. Als men bijvoorbeeld opzegt op 20 maart bij een opzegtermijn van 1 maand, dan is de arbeidsovereenkomst met ingang van 31 april beëindigd.

**Opzeggingstermijn: zie hiervoor folder *Werkgever en Ontslag of Werknemer en Ontslag***

### **11. De cessantieregeling**

Wanneer een werknemer buiten zijn schuld ontslagen wordt, heeft hij recht op een cessantia-uitkering. De cessantia-uitkering is een eenmalige, op basis van het aantal dienstjaren te berekenen, uitkering in geld.

#### **De cessantia-opbouw is als volgt:**

Voor het eerste tot en met het tiende dienstjaar een weekloon per dienstjaar;

Voor het elfde tot en met het twintigste volle dienstjaar een en een kwart maal het weekloon per dienstjaar;

Voor de daarop volgende volle dienstjaren tweemaal het weekloon per dienstjaar.