

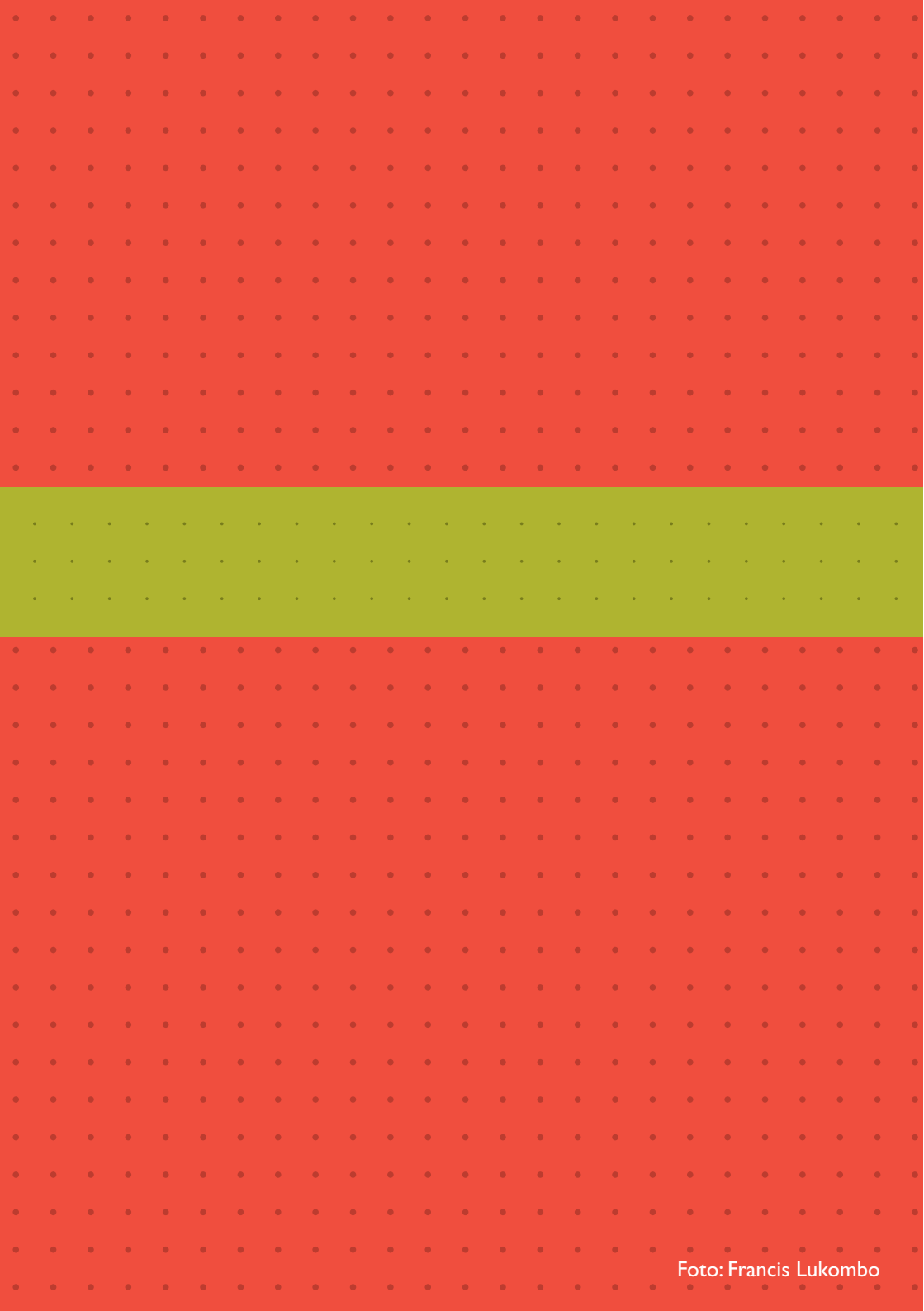
SZW

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Arbeidsovereenkomst

informatie voor werknemers, oproepkrachten en uitzendkrachten





Arbeidsovereenkomst: informatie voor werknemers, oproepkrachten en uitzendkrachten

Veertig jaar werken bij dezelfde werkgever met een vast contract komt steeds minder vaak voor. Veel mensen werken flexibel: als tijdelijke medewerker, uitzend- of oproepkracht. Door een korte periode ergens aan de slag te gaan, kunt u ervaring opdoen. Ook de werkgever kan profiteren van flexibele contracten. Zo kan hij bijvoorbeeld in een drukke periode meer mensen aannemen.

Werkt u langere tijd met een tijdelijk contract, dan is de werkgever op den duur verplicht u een vast dienstverband aan te bieden. Over deze en andere rechten en plichten die te maken hebben met arbeidsovereenkomsten (of arbeidscontracten), leest u meer in deze brochure.

Inhoudsopgave

Wanneer hebt u een arbeidsovereenkomst?	5
Waar gaat een arbeidsovereenkomst over?	6
Moet een arbeidsovereenkomst op schrift staan?	7
Wanneer geeft de werkgever u een loonstrookje?	8
Wanneer moet uw werkgever uw loon betalen?	9
Waarom moet uw werkgever zich houden bij een arbeidsovereenkomst?	10
Waarom moet u zich houden bij een arbeidsovereenkomst?	12
Wat is een cao?	13
Voor wie geldt de cao?	14
Welke regels gelden als u niet onder een cao valt?	16
Wat kunt u doen als uw werkgever de cao niet nakomt?	17
Waar vindt u meer informatie over uw cao?	18
Hoe lang duurt een proeftijd?	19
Wordt uw loon doorbetaald als u ziek wordt?	20
Wanneer wordt uw arbeidsovereenkomst beëindigd?	21
Hebt u recht op een aangepast contract als u veel overwerkt?	24
Wat voor soort contract hebt u: tijdelijk of vast?	25
Wanneer verandert uw tijdelijke contract in een vast contract?	26
Kan u een tijdelijk contract opzeggen?	27
Hoe lang duurt de proeftijd als u een tijdelijk contract hebt?	28
Krijgt u met een tijdelijk contract ook loon doorbetaald als u ziek bent?	29
Welke arbeidsvoorwaarden hebt u als uitzendkracht?	30
Uw uitzendopdrachtgever neemt u in dienst.	
Hebt u dan een proeftijd?	31
Wordt uw loon doorbetaald als u als uitzendkracht ziek wordt?	32
Welke contracten zijn er voor oproepkrachten?	33
Krijgt u als oproepkracht ook loon als u maar één of twee uurtjes hebt gewerkt?	35
Krijgt u als oproepkracht ook loon als u ziek bent?	36
Moeten uw garantie-uren in uw oproepcontract verhoogd worden als u voortdurend meer werkt dan afgesproken?	38
Wanneer verandert uw oproepcontract in een vast dienstverband?	39
Meer informatie	40

Wanneer hebt u een arbeidsovereenkomst?

Een arbeidsovereenkomst of arbeidscontract is een overeenkomst tussen u en uw werkgever. Men spreekt ook wel van loondienst, dienstverband of dienstbetrekking. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst als er wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- U bent in dienst van de werkgever. De werkgever kan u opdrachten geven over het werk.
- U ontvangt loon voor het uitgevoerde werk. Over het algemeen zal het loon bestaan uit geld. Loon mag ook (gedeeltelijk) in natura worden uitbetaald. Loon in natura kan zijn: het verzorgen of betalen van maaltijden door de werkgever of 'kost en inwoning'. Ook opties of de daarmee behaalde winsten kunnen onder loon vallen.
- U voert het werk persoonlijk uit. U kunt zich voor de uitvoering van het werk niet laten vervangen door een ander.

Er kan verwarring ontstaan over wat u precies hebt afgesproken met uw werkgever als de arbeidsrelatie niet duidelijk is vastgelegd. Zo kan onenigheid ontstaan over de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst en zo ja over hoeveel uur per week. U hebt een arbeidsovereenkomst als u drie maanden lang elke week, of minimaal twintig uur per maand, voor dezelfde werkgever werkt. Dit betekent bijvoorbeeld dat uw werkgever u het minimumloon moet betalen en u niet zomaar mag ontslaan. Is uw werkgever het hier niet mee eens, dan moet hij bewijzen dat u geen arbeidsovereenkomst of arbeidscontract hebt.

Tijdelijk of vast contract

U kunt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd hebben. Een contract voor bepaalde tijd is een tijdelijk contract. Een contract voor onbepaalde tijd is een vast contract of vast dienstverband.

Waar gaat een arbeidsovereenkomst over?

Een arbeidsovereenkomst gaat over de afspraken die u met uw werkgever over het werk hebt gemaakt. Bijvoorbeeld wat voor werk u gaat doen, wanneer u in dienst komt en voor hoe lang (tijdelijk of vast). Ook staat er in hoeveel uur u gaat werken, hoe hoog uw loon is, hoeveel vakantiedagen u hebt, of u uw reiskosten vergoed krijgt, of u een proeftijd hebt, wat de opzegtermijn voor u en uw werkgever is. Als er een cao van toepassing is, staat dat meestal ook in uw arbeidsovereenkomst.

Moet een arbeidsovereenkomst op schrift staan?

Een arbeidsovereenkomst kan zowel schriftelijk als mondeling worden gesloten. Het is verstandig om een arbeidsovereenkomst schriftelijk vast te leggen. Het prettige van een arbeidsovereenkomst op papier is dat daarmee een aantal rechten en plichten voor u en voor uw werkgever vastliggen.

Uw werkgever is wel verplicht om u - in ieder geval binnen een maand na indiensttreding - een aantal gegevens schriftelijk te laten weten. Het gaat om:

- naam en woonplaats van werkgever en werknemer
- de plaats of plaatsen waar u werkt
- uw functie of het soort werk dat u doet
- datum van indiensttreding
- duur van het contract (als deze voor een bepaalde tijd is)
- hoeveel uur u per dag of per week werkt
- de hoogte van het salaris en wanneer dit wordt uitbetaald
- (eventueel) lengte van de proeftijd
- de hoogte van de vakantietoeslag
- het aantal vakantiedagen of de wijze van berekening van de aanspraak op vakantiedagen
- de duur van de opzegtermijn of de wijze van berekening van deze termijn
- (eventueel) pensioenregeling
- (eventueel) concurrentiebeding
- de collectieve arbeidsovereenkomst (cao), als die van toepassing is

Wanneer geeft de werkgever u een loonstrookje?

De werkgever moet een specificatie van het loon verstrekken, het zogenaamde loonstrookje. Hij moet dit verstrekken bij de eerste loonbetaling en vervolgens als er iets wijzigt in het loon of in de inhoudingen, bijvoorbeeld pensioenpremie, loonbelasting en sociale premies.

Op het loonstrookje moeten de volgende gegevens worden vermeld:

- het bruto loonbedrag;
- de samenstelling daarvan in bedragen, bijvoorbeeld basisloon en prestatietoeslag;
- de inhoudingen;
- het voor de werknemer geldende wettelijke minimum(jeugd)loon en de minimumvakantiebijslag;
- de naam van de werkgever en de werknemer;
- de termijn waarop de betaling betrekking heeft;
- de overeengekomen arbeidsduur.

Wanneer moet uw werkgever uw loon betalen?

De werkgever moet u uw loon betalen na afloop van het tijdvak waarover het loon op grond van uw arbeidsovereenkomst moet worden betaald. Bijvoorbeeld weekloon na een week en maandloon na een maand. Het tijdvak na afloop waarvan u het loon moet krijgen, kan schriftelijk in uw arbeidsovereenkomst worden verlengd. Maar daar zijn grenzen aan: bij een weekloon kan uitbetaling nooit langer op zich laten wachten dan een maand en bij een maandloon nooit langer dan een kwartaal.

Te late betaling

Als uw werkgever uw loon te laat betaalt, kunt u aanspraak maken op een verhoging wegens vertraging. Deze verhoging bedraagt 5% voor de vierde tot en met de achtste werkdag na de dag waarop het loon moest worden betaald en 1% voor elke volgende werkdag, met een maximum van 50 procent van uw loon. Hiervoor moet u overigens wel zelf naar de rechter stappen. De rechter kan de verhoging beperken tot een lager bedrag (bijvoorbeeld, 10 of 15%). De werkgever hoeft de verhoging niet te betalen als hij kan aantonen dat de vertraging niet aan hem te wijten is.

Waaraan moet uw werkgever zich houden bij een arbeidsovereenkomst?

Wat er in uw arbeidsovereenkomst of arbeidscontract staat, is in de eerste plaats een kwestie van afspraak tussen u en uw werkgever.

Maar uw werkgever moet zich wel houden aan een aantal regels ter bescherming van u als werknemer tegen onredelijke voorwaarden.

De belangrijkste wetten waarin deze regels staan, zijn:

- het Burgerlijk Wetboek (BW). Hierin vindt u regels over bijvoorbeeld de proeftijd, vakantie, opzegtermijnen en ontslag. Bij elke regel staat of ervan afgeweken mag worden in de cao of in uw arbeidsovereenkomst;
- de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Hierin staat dat uw werkgever u minstens het minimumloon moet betalen;
- de Arbeidstijdenwet (ATW). Hierin vindt u regels over werk- en rusttijden;
- de Arbeidsomstandighedenwet. De overheid stelt doelen vast voor de veiligheid en gezondheid in bedrijven. Hierin staat beschreven welke mate van bescherming bedrijven moeten bieden aan werknemers, zodat zij veilig en gezond kunnen werken;
- de Wet arbeid en zorg. Hierin vindt u informatie over tal van verlofregelingen waarop u als werknemer recht kunt hebben;
- Wetgeving over gelijke behandeling. Hierin staat onder meer dat er geen verschil mag worden gemaakt in de arbeidsvoorwaarden tussen mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen, werknemers die voltijds of in deeltijd werken, werknemers met een vast of tijdelijk contract, mensen met en zonder handicap of chronische ziekte.

Daarnaast is er het Buitengewoon besluit arbeidsverhoudingen (BBA) en het Ontslagbesluit, waarin regels over ontslag staan. Bijvoorbeeld wanneer uw werkgever toestemming van het Centrum voor werk en inkomen (CWI) moet hebben om u te ontslaan.

Veel werkgevers vallen onder een cao. In de cao staan ook vaak regels over de hoogte van het loon, vakantie, opzegtermijnen en dergelijke. Bij elke regel staat weer of uw werkgever er van mag afwijken.

Waaraan moet u zich houden bij een arbeidsovereenkomst?

Niet alleen de werkgever heeft verplichtingen, maar ook uzelf. In de wet staat bijvoorbeeld dat u zich als een 'goed werknemer' moet gedragen. Maar wat dat inhoudt, staat niet omschreven. Het verschilt van geval tot geval. U kunt denken aan de volgende situaties:

- Uw werkgever vraagt u om een keer over te werken, omdat er een spoedopdracht af moet. Als 'goed werknemer' moet u dat dan ook doen.
- Uw werkgever vraagt u om een paar taken van een zieke collega over te nemen, totdat deze weer terug is. Als 'goed werknemer' moet u dat doen. Maar duurt de ziekte lang en komt uw eigen werk in de knel, dan moet uw werkgever op een gegeven moment toch een andere oplossing bedenken.
- U moet zich ook houden aan werkvoorschriften die de werkgever geeft, zoals het dragen van een helm, een rookverbod en dergelijke. Uw werkgever mag deze regels zelf vaststellen. Hij mag de instructies aan u persoonlijk geven, maar ook in een personeelsgids zetten zodat ze voor iedereen gelden.
- Bij ziekte moet u meewerken aan uw re-integratie en de voorschriften daarvoor van de bedrijfsarts, arbodienst of uw werkgever opvolgen.

Wat is een cao?

Een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is een schriftelijke overeenkomst waarin afspraken over arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd. Bijvoorbeeld loon, toeslagen, betaling van overwerk, werktijden, proeftijd, opzegtermijn of pensioen. Ook zaken als scholing, kinderopvang en vervroegd pensioen kunnen in een cao worden geregeld. Een cao wordt afgesloten door een of meer werkgevers, een of meer werkgeversorganisaties en een of meer werknemersorganisaties (meestal vakbonden).

Afspraken in cao vaak gunstiger dan in wet

De afspraken in de cao zijn vaak gunstiger dan die in de wet. Zo wordt in de cao vaak een hoger loon afgesproken dan het minimumloon, of meer vakantiedagen dan het wettelijke minimum. Maar de afspraken mogen nooit in strijd zijn met de wet, zoals het Burgerlijk Wetboek (BW) en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. In de cao mag dus niet een lager loon staan dan het minimumloon, of minder vakantiedagen dan in het BW.

Voor wie geldt de cao?

Cao's kunnen per bedrijfstak en per onderneming worden afgesloten. In de cao staat altijd welke werkgevers, bedrijfstakken of soorten werk onder de cao vallen.

Bedrijfstak-cao

Een bedrijfstak-cao is een collectieve afspraak die binnen een sector geldt. Een bedrijfstak-cao wordt afgesloten tussen een of meer werkgevers of werkgeversorganisaties en een of meer werknemersorganisaties.

Ondernemings-cao

Een ondernemings-cao is een collectieve afspraak die binnen één bedrijf geldt. Een ondernemings-cao wordt afgesloten door een werkgever met een of meer werknemersorganisaties.

Aanmelding cao's

Cao's moeten worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Algemeen verbindend verklaring (AVV)

De partijen die een cao hebben afgesloten, kunnen vragen of de cao voor de gehele bedrijfstak gaat gelden. De cao wordt dan breder toepasbaar. Ook werkgevers die niet bij de cao-partijen horen moeten er dan aan voldoen. Een verzoek om een cao algemeen verbindend te verklaren, kan worden gedaan aan het Ministerie van SZW.

Meer informatie over cao-afspraken vindt u op www.cao.szw.nl.

Toepassing cao

Uw werkgever moet de cao toepassen als:

- hij hem zelf heeft afgesloten (ondernemings-cao);
- hij lid is van een werkgeversorganisatie die er één voor hem heeft afgesloten (bedrijfstak-cao);
- er in zijn branche een bedrijfstak-cao is die algemeen verbindend verklaard (AVV) is door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). De cao geldt dan automatisch voor alle werkgevers in de bedrijfstak. Bijna alle bedrijfstak-cao's zijn algemeen verbindend verklaard, waardoor heel veel werkgevers onder een cao vallen.

Valt uw werkgever onder een cao, dan geldt die in principe voor alle werknemers in het bedrijf. Maar soms zijn bepaalde groepen werknemers van de cao uitgesloten, zoals hoger personeel. Als dit zo is, staat dat in de cao. Uitzendkrachten vallen meestal niet onder de cao van het bedrijf waar ze werken, maar onder een eigen uitzendcao.

Welke regels gelden als u niet onder een cao valt?

Als er geen cao's of eigen regelingen van toepassing zijn, moet u samen met uw werkgever afspraken maken over uw arbeidsvoorwaarden.

Hierbij gelden dan de algemene regels van de arbeidswetgeving. Deze staan onder andere in de Wet minimumloon, de Arbeidstijdenwet, de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet arbeid en zorg en in het Burgerlijk Wetboek.

Het is verstandig deze afspraken schriftelijk vast te leggen in een individuele arbeidsovereenkomst, maar dat is niet verplicht.

Wat kunt u doen als uw werkgever de cao niet nakomt?

Als er een bepaling in uw arbeidscontract staat dat de cao van toepassing is, maakt de cao gewoon deel uit van uw contract. Komt uw werkgever de cao-afspraken niet na, dan kunt u hem daarop aanspreken. Het kan verstandig zijn om daarbij uw vakbond of een rechtshulpverlener in te schakelen. Blijft uw werkgever weigeren, dan kunt u naar de rechter stappen.

Hetzelfde geldt als er niets in uw contract staat, maar de cao algemeen verbindend is verklaard. De meeste bedrijfstak-cao's zijn algemeen verbindend verklaard.

Waar vindt u meer informatie over uw cao?

Als u onder een cao valt, kunt u bij de volgende personen en instanties meer informatie vinden.

Uw werkgever

Is een cao van toepassing, dan vermeldt uw werkgever dat in de arbeidsovereenkomst. Als werknemer kunt u inzage vragen in de cao. Werkgevers die gebonden zijn door een cao zijn wettelijk verplicht deze ter inzage te geven.

Vakbond

Als u als werknemer lid bent van één van de cao-partijen (vakbond), dan kunt u uw cao bij uw vakbond opvragen. Daar kunt u ook terecht voor inhoudelijke vragen over uw cao. Werkgeversorganisaties en vakbonden geven uitsluitend informatie aan hun leden. Sommige grote cao's hebben een apart informatiepunt waar ook niet-leden terecht kunnen.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Alle cao's moeten worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Op het ministerie is ook bekend welke cao's algemeen verbindend verklaard zijn. Zie www.cao.szw.nl. Op www.overheid.nl en www.staatscourant.nl kunt u de teksten van veel cao's nalezen. Ten slotte kunt u veel informatie over cao's vinden via www.cao.pagina.nl.

Hoe lang duurt een proeftijd?

In de meeste arbeidsovereenkomsten wordt een proeftijd opgenomen, maar dat is niet verplicht. Het is een soort kennismakingsperiode waarin zowel u als uw werkgever de arbeidsovereenkomst direct kunnen opzeggen. Degene die het contract binnen de proeftijd opzegt, moet de ander daarvan de reden schriftelijk uitleggen als hij of zij daar om vraagt.

Schriftelijk vastleggen

Uw werkgever moet schriftelijk vastleggen hoe lang uw proeftijd is. De maximale duur van de proeftijd is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst, maar nooit langer dan twee maanden.

De proeftijd mag maximaal **één maand** duren:

- bij een tijdelijk arbeidscontract dat korter duurt dan twee jaar
- bij een tijdelijk arbeidscontract waarbij geen einddatum is afgesproken.

Let op!

In de cao kan een afwijkende proeftijd staan, die langer is dan de wettelijke proeftijd. Echter, de proeftijd mag nooit langer dan twee maanden duren.

De proeftijd mag maximaal **twee maanden** duren bij:

- een vast dienstverband
- een tijdelijk arbeidscontract voor twee jaar of langer.

Ontslag tijdens proeftijd

Voor ontslag tijdens de proeftijd is geen ontslagvergunning nodig en geldt geen opzegtermijn. Ontslag in de proeftijd is ook mogelijk als u ziek wordt.

De proeftijd wordt niet verlengd als u tijdens de proeftijd ziek wordt. Wordt u in deze situatie ontslagen, dan heeft u mogelijk recht op een Ziektewetuitkering.

Wordt uw loon doorbetaald als u ziek wordt?

Zolang u in dienst bent, met een tijdelijk contract of een vast contract, betaalt uw werkgever bij ziekte twee jaar lang minimaal 70 procent van uw laatstverdiende loon door.

Gedurende het eerste ziektejaar is uw werkgever verplicht minstens het minimumloon door te betalen. Dat geldt niet voor het tweede ziektejaar. U en uw werkgever zijn de eerste twee ziektejaren samen verantwoordelijk voor uw re-integratie.

Tijdelijk contract loopt af

Hebt u een tijdelijk contract, dat tijdens uw ziekte afloopt? In dat geval neemt het UWV de loondoorbetaling over vanaf de datum dat uw contract afloopt tot de termijn van twee jaar is bereikt. Het UWV is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie.

Geen werkgever

Mensen zonder werkgever, zoals flexwerkers en uitzendkrachten (zonder vast contract met het uitzendbureau), kunnen ziekingeld ontvangen. De Ziektewet voorziet hierin. Een ziektewetuitkering vraagt u aan bij het UWV. U kunt ook ziekingeld ontvangen als u ziek bent als gevolg van zwangerschap en bevalling. Het ziekingeld bedraagt minstens zeventig procent van het dagloon (dit is aan een maximum gebonden). De uitkering duurt maximaal twee jaar. Het UWV is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie.

Oproepkracht

Als u ziek wordt, houdt u soms recht op doorbetaling van loon en soms krijgt u een uitkering volgens de Ziektewet. Dat hangt af van het soort oproepcontract dat u hebt.

Wanneer wordt uw arbeidsovereenkomst beëindigd?

Uw arbeidsovereenkomst of dienstverband kan op een aantal manieren eindigen:

- einde van rechtswege
- wederzijds goedvinden
- einde in de proeftijd
- opzegging
- ontbindende voorwaarde
- ontslag op staande voet
- ontbinding door de rechter
- collectief ontslag

Einde van rechtswege

Als een tijdelijk contract eindigt op de afgesproken datum, eindigt het contract van rechtswege. Dit geldt ook bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd of bij overlijden.

Wederzijds goedvinden

Een arbeidsovereenkomst beëindigen met wederzijds goedvinden is de makkelijkste manier om een contract te ontbinden. Uw werkgever kan u vragen akkoord te gaan met uw ontslag. Bijvoorbeeld door een beëindigingsovereenkomst te tekenen. Als u akkoord gaat, dan heeft dat geen nadelige gevolgen voor uw eventuele WW-uitkering. U hoeft dus ook niet te protesteren tegen uw ontslag om een Werkloosheidswet (WW)-uitkering te krijgen. Bekijk wel altijd of u het eens bent met de overeenkomst.

Het kan bijvoorbeeld zijn dat uw werkgever aangeeft dat u zelf ontslag neemt, terwijl dat niet zo is. Of dat u zich hebt misdragen terwijl dat niet zo is.

Als de overeenkomst volgens u niet klopt, zet dan geen handtekening, anders krijgt u misschien geen WW-uitkering. Let er verder op dat uw werkgever zich aan de opzegtermijn houdt.

Einde in de proeftijd

Zowel u als uw werkgever kan de arbeidsovereenkomst in de proeftijd direct opzeggen. Degene die het contract binnen de proeftijd opzegt, moet de ander daarvan de reden schriftelijk uitleggen als hij of zij daar om vraagt.

Opzegging

Opzegging vindt plaats als één van beide partijen de overeenkomst opzegt. Hiervoor dient men de opzegtermijn in acht te houden. U kunt zelf (bij voorkeur schriftelijk) kenbaar maken aan uw werkgever dat u na de opzegtermijn het bedrijf wilt verlaten. Uw werkgever moet toestemming (ontslagvergunning) vragen bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) voordat hij de arbeidsovereenkomst mag opzeggen. De opzegtermijn die voor u en uw werkgever geldt, staat vaak in het contract of in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao).

Ontbindende voorwaarde

U kunt met uw werkgever afspreken dat de arbeidsovereenkomst eindigt als er een zogenaamde ‘ontbindende voorwaarde’ zich voordoet. U spreekt bijvoorbeeld af dat u voor een bepaalde datum een bepaald diploma moet behalen. Bent u op de betreffende datum niet in het bezit van het diploma dan kan op basis hiervan het contract worden ontbonden. Of u gaat bijvoorbeeld werken als vervanger van een zieke werknemer. Het contract eindigt als de zieke werknemer is hersteld.

Ontslag op staande voet

Bij ontslag op staande voet wordt het dienstverband per direct beëindigd. Er is dan geen toestemming nodig van het CWI. De werkgever mag de loonbetaling aan u stopzetten. Ook kunt u geen aanspraak maken op een WW-uitkering.

Ontslag op staande voet kan alleen als hier een goede reden voor is. Uw werkgever kan u bijvoorbeeld op staande voet ontslaan als u steelt, fraudeert, als u werk weigert zonder goede reden of als u dronken op uw werk verschijnt. Op het moment dat hij u ontslag op staande voet geeft, moet hij de reden direct vertellen.

Als u vindt dat het ontslag onterecht is, kunt u in eerste instantie

informatie inwinnen bij het CWI. Als u hier niet tevreden over bent, kunt u in beroep gaan bij de kantonrechter.

Ontbinding door de rechter

Zowel u als uw werkgever kan de rechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Al komt het weinig voor dat een werknemer via de rechter het contract laat ontbinden.

De behandeling van een ontbindingsverzoek vindt plaats binnen vier weken na indiening. De procedure zal dus voor een werkgever over het algemeen via de rechter sneller verlopen dan via een ontslagvergunning van het CWI.

In de meeste gevallen zal een rechter een vergoeding van de werkgever aan u toekennen. De hoogte hangt voornamelijk af van: uw leeftijd, de duur van het dienstverband en de reden voor de ontbinding.

Collectief ontslag

Er is sprake van collectief ontslag als binnen een bedrijf 20 of meer medewerkers worden ontslagen binnen een periode van drie maanden. Meestal is hier een bedrijfseconomische reden voor. Bijvoorbeeld een reorganisatie, beëindiging van de bedrijfsactiviteiten, inkrimping of verplaatsing van de onderneming. Uw werkgever moet een collectief ontslag melden bij het CWI en de vakbonden. Daarbij moet hij de redenen van het collectief ontslag goed onderbouwen en aangeven en wie hij wil ontslaan.

Hebt u recht op een aangepast contract als u veel overwerkt?

In uw arbeidscontract staat hoeveel uren u werkt. Als u regelmatig (structureel) overwerkt, kunt u uw arbeidscontract laten aanpassen.

Rechtsvermoeden arbeidsduur

Als er verwarring bestaat over uw arbeidsduur, bijvoorbeeld omdat daar geen duidelijke afspraken over zijn gemaakt, kan het zogeheten rechtsvermoeden uitkomst bieden. Er moet daarvoor gekeken worden naar het aantal uren dat u gemiddeld per maand in de afgelopen drie maanden hebt gewerkt. Dit wordt het rechtsvermoeden van de arbeidsduur of de arbeidsomvang genoemd. Uw werkgever zal dit rechtsvermoeden moeten weerleggen. Hij moet bewijzen dat het overwerk van tijdelijke aard is en dat de uitbreiding van de arbeids-overeenkomst dus niet op z'n plaats is.

Aanpassing arbeidsduur

De Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) maakt het mogelijk om meer (of minder) uren te werken. U kunt een verzoek om meer uren te werken indienen bij uw werkgever. Voor een dergelijk verzoek moet u minstens een jaar in dienst zijn. Uw werkgever moet uw verzoek inwilligen, tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen of dienstbelangen niet van hem kan worden verwacht. Deze wet geldt niet voor bedrijven en instellingen met minder dan tien werknemers.

Wat voor soort contract hebt u: tijdelijk of vast?

Als u bij een werkgever in dienst treedt, krijgt u contract voor bepaalde tijd (tijdelijk) of onbepaalde tijd (vast).

Tijdelijk contract

U kunt met uw werkgever hebben afgesproken hoe lang u gaat werken, bijvoorbeeld voor een paar maanden of een paar dagen. U hebt dan een tijdelijk contract. Dit contract eindigt automatisch. Dit wordt 'van rechtswege' genoemd. Soms is de precieze einddatum niet bekend maar stopt het contract bijvoorbeeld na afloop van een project.

U en uw werkgever kunnen het contract niet voor het einde opzeggen. Dit mag alleen als hier van te voren afspraken over zijn gemaakt.

Een tijdelijk contract kan overgaan in een vast contract.

Vast contract

Als er niets is afgesproken over hoe lang u gaat werken dan hebt u een vast contract. Dit wordt ook wel een contract voor onbepaalde tijd genoemd.

Wanneer verandert uw tijdelijke contract in een vast contract?

Als u een tijdelijk contract hebt, kan dit automatisch overgaan in een vast contract. Dit kan in de volgende situaties:

- Na drie tijdelijke arbeidscontracten die telkens direct of binnen drie maanden na elkaar zijn afgesloten, is het vierde arbeidscontract automatisch een vast dienstverband.
- Als tijdens uw tweede of volgende contract de duur van 36 maanden wordt overschreden, verandert dit contract automatisch in een vast contract. De periode tussen contracten mag maximaal drie maanden zijn.

Let op: als uw eerste tijdelijke contract 36 maanden of langer duurt en uw tweede tijdelijke contract maximaal drie maanden, gaat het tijdelijke contract niet automatisch over in een vast contract. Overschrijdt het nieuwe contract die drie maanden wel, dan hebt u als werknemer recht op een vast dienstverband.

Cao-afspraken

Met uw werkgever kunt u andere afspraken maken. Bijvoorbeeld dat u in plaats van de verplichte drie contracten, al na één of twee tijdelijke arbeidscontracten in vaste dienst komt, of na twee jaar. U kunt echter nooit onderling afspreken dat u later dan de drie contracten in vaste dienst komt. Dat kan wel in een cao worden vastgelegd. Zo kan in de cao staan dat een vast dienstverband pas ontstaat na zes in plaats van drie tijdelijke arbeidscontracten. Of na 42 in plaats van 36 maanden. Uw werkgever of de vakbond kunnen u vertellen of dergelijke cao afspraken zijn gemaakt.

Kunt u een tijdelijk contract opzeggen?

Een tijdelijk contract geldt in principe voor de hele tijd die in het contract staat.

U mag het contract wel tijdens uw proeftijd opzeggen. Na uw proeftijd kunt u ontslag op staande voet nemen, maar daar moet u dan wel een heel goede reden voor hebben. Bijvoorbeeld als uw werkgever u seksueel lastig valt.

Buiten deze situaties mag u het contract alleen eerder opzeggen als u dat met uw werkgever schriftelijk hebt afgesproken. Als u eerder opzegt, moet u zich wel aan de opzegtermijn houden die in uw contract staat. Als uw werkgever het tijdelijke contract wil opzeggen moet hij een vergunning aanvragen bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).

Let op!

Soms staat in een cao dat een tijdelijk contract juist alléén ontbonden kan worden door middel van opzegging.

Hoe lang duurt de proeftijd als u een tijdelijk contract hebt?

Bij tijdelijke contracten geldt een proeftijd van één of van twee maanden. Uw werkgever moet schriftelijk vastleggen hoe lang uw proeftijd is.

De proeftijd mag maximaal **één maand** duren:

- bij een tijdelijk arbeidscontract dat korter duurt dan twee jaar
- bij een tijdelijk arbeidscontract waarbij geen einddatum is afgesproken

De proeftijd mag maximaal **twee maanden** duren bij een tijdelijk arbeidscontract voor twee jaar of langer.

Let op!

In de cao kan een afwijkende proeftijd staan, die langer is dan de wettelijke proeftijd. Echter, de proeftijd mag nooit langer dan twee maanden duren.

Krijgt u met een tijdelijk contract ook loon doorbetaald als u ziek bent?

Hebt u een tijdelijk contract en wordt u ziek, dan betaalt uw werkgever voor maximaal twee jaar minstens 70 procent uw loon door. Tijdens de periode van loondoorbetaling kan uw tijdelijke contract aflopen. In dat geval neemt het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de loondoorbetaling over vanaf de datum dat uw contract afloopt tot de termijn van twee jaar is bereikt. Het UWV is dan ook verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie.

Re-integratieverslag

Als u langer dan zes weken ziek bent op het moment dat uw tijdelijke contract afloopt, stelt u samen met uw werkgever een re-integratieverslag op. Dit verslag heeft u nodig als u een Ziektewetuitkering bij het UWV aanvraagt. In het verslag staat wat u en uw werkgever hebben gedaan om u weer aan het werk te krijgen. Als het UWV vindt dat u en uw werkgever onvoldoende aan re-integratie hebben gedaan, kan het UWV een sanctie opleggen: het UWV verhaalt bijvoorbeeld het ziekgeld op uw werkgever of u krijgt een lagere ziektewetuitkering.

Welke arbeidsvoorwaarden hebt u als uitzendkracht?

Bij uitzendwerk is altijd sprake van drie partijen: u (de uitzendkracht), het uitzendbureau en het bedrijf waar u werkt (de opdrachtgever of inlener). Uw daadwerkelijke werkgever is het uitzendbureau. Daarmee hebt u een arbeidsovereenkomst. In de uitzend-cao staan de regels die voor u gelden. Informeer hiernaar bij het uitzendbureau.

Regels voor uitzendbureaus

Uitzendbureaus moeten zich aan een aantal regels houden.

Bijvoorbeeld:

- het uitzendbureau mag u geen geld of een andere tegenprestatie vragen voor het uitzenden;
- het uitzendbureau moet u van tevoren schriftelijk inlichten over de arbeidsomstandigheden op de werkplek;
- u wordt betaald volgens de cao van het uitzendbureau. Of, als het uitzendbureau zelf geen cao heeft, volgens de cao van het bedrijf waar u werkt;
- u mag niet gaan werken bij bedrijven waar gestaakt wordt of die bezet worden.

Als u denkt dat uw uitzendwerkgever zich niet aan regels houdt, kunt u een klacht indienen bij de Arbeidsinspectie.

Uw uitzendopdrachtgever neemt u in dienst. Hebt u dan een proeftijd?

Hebt u een periode als uitzendkracht gewerkt en komt u daarna rechtstreeks in dienst bij de opdrachtgever? Dan telt de al gewerkte periode mee voor de berekening van de maximale duur van de proeftijd. Heeft de uitzendperiode al twee maanden geduurd, dan mag de inlener of opdrachtgever dus geen proeftijd meer bedingen, tenzij het om heel ander werk gaat.

Wordt uw loon doorbetaald als u als uitzendkracht ziek wordt?

Hebt u als uitzendkracht geen arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau dan hebt u recht op ziekgeld volgens de Ziektewet. U hebt recht op 70 procent van uw laatst verdiende loon. U moet zich ziek melden bij het uitzendbureau waar u staat ingeschreven en bij het bedrijf waar u werkt.

Loondoorbetaling via uitzendbureau

Als u al een langere periode voor het uitzendbureau werkt, kan het zijn dat het uitzendbureau uw loon doorbetaalt. Dit wordt bepaald aan de hand van het zogenoemde fasensysteem. In de cao voor uitzendkrachten staan afspraken over loondoorbetaling bij ziekte. Vraag uw uitzendbureau om meer informatie.

Welke contracten zijn er voor oproepkrachten?

U bent een oproepkracht als u met uw werkgever hebt afgesproken dat u pas komt werken als u wordt opgeroepen. U kunt worden opgeroepen om een paar uur te komen werken maar soms ook voor hele dagen. Als oproepkracht hebt u dus geen vast maandloon. Welke regels voor u als oproepkracht gelden, is afhankelijk van het soort contract dat u hebt: oproepcontract met voorovereenkomst, nul-urencontract of min-maxcontract.

Oproepcontract met voorovereenkomst

- Als uw werkgever u oproept, mag u zelf beslissen of u gaat werken.
- Als u gehoor geeft aan de oproep, ontstaat een arbeidsovereenkomst waarbij de afspraken gelden die zijn vastgelegd in de voorovereenkomst. Voor elke periode dat u werkt, krijgt u een nieuw tijdelijk contract.
- De werkgever betaalt loon voor de uren dat u werkt.
- Bij vier opeenvolgende contracten kan er een vast dienstverband ontstaan, afhankelijk van de periode tussen de opeenvolgende contracten. Als er een vast dienstverband ontstaat, moet de werkgever het loon doorbetalen dat voor het vierde contract is afgesproken. Dit geldt ook als hij geen of minder werk voor u heeft. Als er een cao is, kunnen daarin andere afspraken staan.

Nul-urencontract

- U moet aan het werk als u wordt opgeroepen.
- U hebt een doorlopend arbeidscontract, maar er is geen afspraak over het aantal uren dat u werkt.
- De werkgever betaalt alleen loon voor de uren dat u werkt. Deze afspraak moet op papier staan.
- Bovenstaande afspraak geldt alleen voor de eerste zes maanden van de arbeidsrelatie. Na die zes maanden moet de werkgever loon doorbetalen, ook als er geen of minder werk is, tenzij daarover andere afspraken gemaakt zijn in de cao die van toepassing is. De hoogte van de doorbetaling wordt bepaald door het gemiddeld aantal gewerkte uren in de laatste drie maanden.

Min-maxcontract

- U hebt een doorlopend arbeidscontract voor een minimum aantal uren per week, maand of jaar: de garantie-uren.
- Daar bovenop kan uw werkgever met u afspreken voor hoeveel uur u maximaal oproepbaar bent.
- Voor de garantie-uren krijgt u altijd betaald, ongeacht of u hebt gewerkt.
- U bent verplicht om te werken tot het afgesproken maximum aantal oproepbare uren.
- Uw werkgever betaalt loon voor het totaal aantal uren dat u werkt.

Oproepkrachten en de cao

Het is belangrijk om te weten of het bedrijf waar u werkt onder een cao valt. In een cao kunnen afwijkende afspraken staan die voor u van toepassing zijn.

Krijgt u als oproepkracht ook loon als u maar één of twee uurtjes hebt gewerkt?

Voor elke keer dat u wordt opgeroepen, moet u minimaal drie uren loon uitbetaald krijgen. Dus ook als u voor één of twee uur wordt opgeroepen.

Dit geldt alleen als aan één van de volgende voorwaarden is voldaan:

- U hebt een contract voor minder dan vijftien uur per week en u hebt geen afspraken gemaakt over uw werktijden.
- U hebt geen vaste afspraak over het aantal uren dat u werkt (bijvoorbeeld bij een nul-urencontract).

Let op!

Het minimum van drie uur loon geldt dus niet wanneer u vaste werktijden hebt of wanneer het aantal uren van het contract duidelijk is afgesproken.

Krijgt u als oproepkracht ook loon als u ziek bent?

Als u als oproepkracht ziek wordt, houdt u soms recht op doorbetaling van loon en soms krijgt u een Ziektewetuitkering van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Het hangt af van het soort oproepcontract dat u hebt:

Oproepcontract met voorovereenkomst

- Ziek tijdens een oproep? Uw werkgever moet u minstens 70 procent van uw loon betalen over de afgesproken periode dat u zou moeten werken. Mocht dit lager zijn dan het voor u geldende minimumloon, dan krijgt u het minimumloon.
- Na afloop van een oproep ziek blijven? Als uw oproep is afgelopen, is ook uw tijdelijke arbeidscontract afgelopen. Uw werkgever hoeft u dan geen loon meer te betalen. U kunt wellicht in aanmerking komen voor ziekgeld op basis van de Ziektewet. Een ziektewetuitkering vraagt u aan bij het Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).
- Ziek buiten een oproepperiode? Op het moment dat u ziek wordt, hebt u geen arbeidscontract. U krijgt dus geen loon. U komt in beginsel ook niet in aanmerking voor ziekgeld. In de volgende gevallen hebt u hier toch recht op:
 - o U hebt twee maanden (bijna) aan één stuk gewerkt. Binnen een maand na uw laatste werkdag wordt u ziek.
 - o U hebt in twee maanden na elkaar op minstens zestien dagen gewerkt. Binnen acht dagen na uw laatste werkdag wordt u ziek.
 - o U hebt een Werkloosheidswet-uitkering (WWV).

Nul-urencontract

- Ziek tijdens een oproep? U krijgt minstens 70 procent van uw loon over de afgesproken periode dat u zou moeten werken. Mocht dit lager zijn dan het voor u geldende minimumloon, dan krijgt u het minimumloon.
- Na afloop van een oproep ziek blijven? U hebt een doorlopend arbeidscontract, maar u krijgt alleen betaald voor de uren dat u werkt. Na afloop van de oproep krijgt u geen loon meer. Ook niet als u dan nog ziek bent. Zolang uw arbeidscontract duurt, hebt u ook geen recht op ziekgeld. Pas als uw arbeidscontract eindigt, krijgt u ziekgeld. Een ziektebewaking vraagt u aan bij de uitvoeringsinstelling UWV.
- Ziek buiten een oproepperiode? In de periode waarin u niet wordt opgeroepen, hebt u geen recht op loon. Dat blijft zo als u in deze periode ziek wordt. Zolang uw arbeidscontract nog duurt, hebt u ook geen recht op ziekgeld. Pas als uw arbeidscontract eindigt, krijgt u ziekgeld. Een ziektebewaking vraagt u aan bij het UWV.

Min-maxcontract

In alle gevallen krijgt u minstens 70 procent van het loon doorbetaald over uw garantie-uren. Mocht dit lager zijn dan het voor u geldende minimumloon, dan krijgt u het minimumloon.

Na het eindigen van uw arbeidscontract kunt u in aanmerking komen voor ziekgeld. Een ziektebewaking vraagt u aan bij de uitvoeringsinstelling UWV.

Moeten uw garantie-uren in uw oproepcontract verhoogd worden als u voortdurend meer werkt dan afgesproken?

Bij een min-maxcontract garandeert uw werkgever u een aantal uren per week, maand of jaar. Daar bovenop kan uw werkgever met u afspreken voor hoeveel uur u maximaal oproepbaar bent.

Als u voortdurend meer uren werkt dan uw garantie-uren, kan dit gevolgen hebben voor de arbeidsduur van uw oproepcontract.

Bepalend daarvoor is het aantal uren dat u gemiddeld in de afgelopen drie maanden hebt gewerkt.

U hebt bijvoorbeeld een contract waarin de werkgever u 20 uur per week garandeert. De afgelopen drie maanden hebt u echter 30 uur gewerkt. U kunt van uw werkgever eisen dat hij de garantie-uren in uw contract verhoogt naar 30 uur. Uw werkgever hoeft dat niet te doen als hij kan aantonen dat er sprake is van tijdelijk overwerk.

Wanneer verandert uw oproepcontract in een vast dienstverband?

Een oproepovereenkomst kan overgaan in een vast dienstverband als er een vast arbeidspatroon ontstaat. Wanneer er drie maanden lang elke week, of minimaal 20 uur per maand door u wordt gewerkt, ontstaat er een zogeheten 'rechtsvermoeden' van een arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat u een vast dienstverband bij uw werkgever kunt afdwingen. Uw werkgever moet aantonen dat het rechtsvermoeden niet juist is door te bewijzen dat het gaat om tijdelijk meerwerk. Dit kan bijvoorbeeld aan de hand van schriftelijke afspraken of een dienstrooster. Als u er samen niet uitkomt, beslist de rechter.

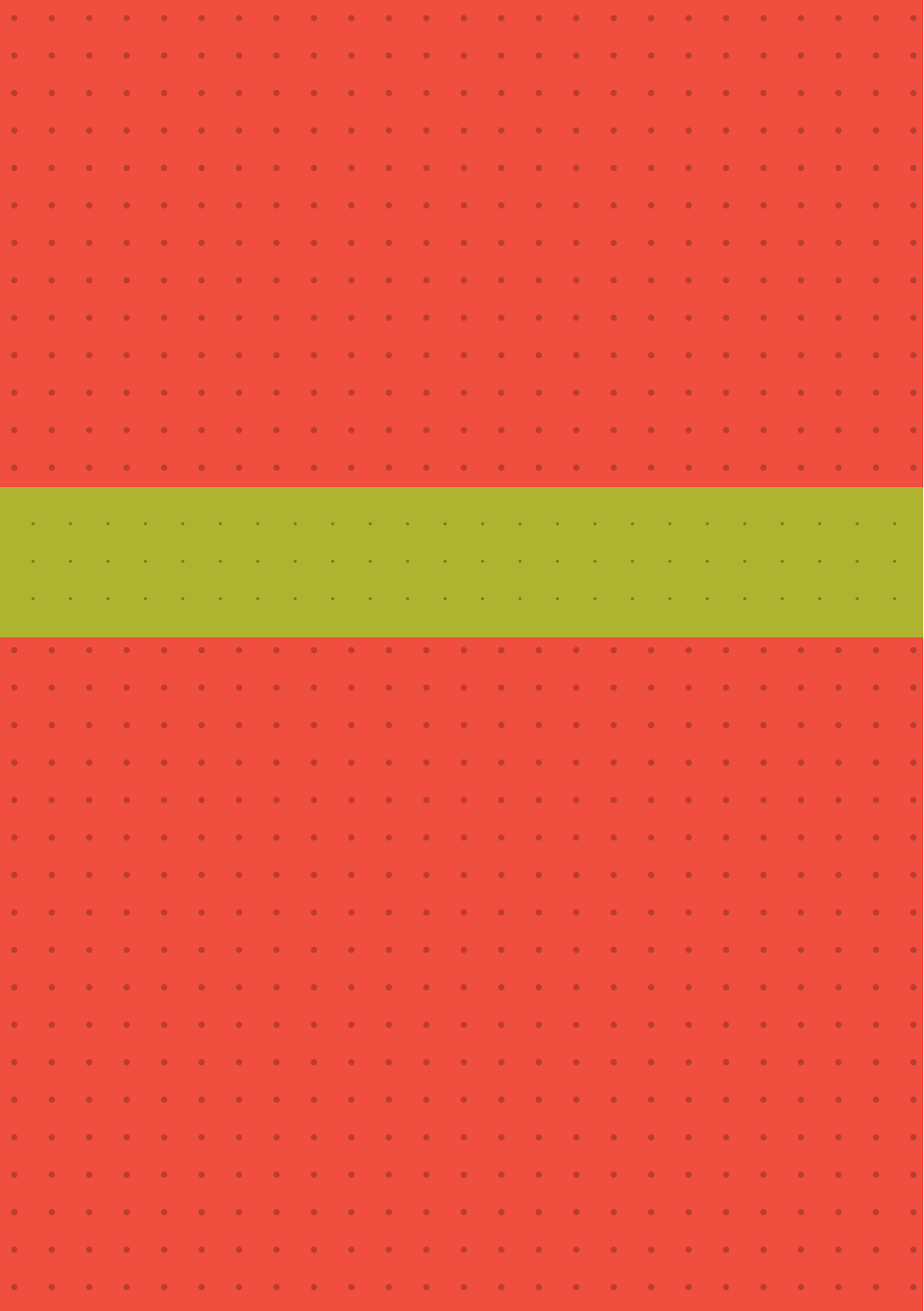
Meer informatie

Hebt u naar aanleiding van deze brochure nog vragen of wilt u meer exemplaren bestellen, dan kunt u contact opnemen met de Postbus 51 infolijn: 0800-8051 (gratis) of kijken op www.postbus51.nl

Voor meer informatie kunt u ook de website van het ministerie bezoeken: www.szw.nl

Verder kunt u ook terecht bij:

- uw vakbond
- uw uitzendbureau
- het juridisch loket (gratis juridische informatie en advies)
telefoon 0900 – 8020
- het UWV: de website www.uvw.nl, telefoon 0900 – 92 94
- het CWI: websites www.werk.nl en www.cwinet.nl





Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Bestelnummer 138

Juli 2008

Gewijzigde herdruk
Gratis uitgave