

Toelichting model arbeidsovereenkomst

Hieronder treft u aan de toelichting op het model arbeidsovereenkomst. Dit model kunt u gebruiken als u de CAO W&MD toepast en kunt u aan uw concrete situatie aanpassen.

Artikel 2 Bepalingen rond de looptijd

Nieuwe ketenregeling (lid 1)

Per 1 juli 2015 is de ketenregeling veranderd. Tot 1 juli 2015 kon u als werkgever maximaal drie keer een tijdelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarbij de totale contractperiode de drie jaar niet mocht overstijgen. De vierde arbeidsovereenkomst gold als aangegaan voor onbepaalde tijd. Hetzelfde gold op het moment dat de totale contractduur de drie jaar oversteeg. De keten ging opnieuw lopen, indien er een tussenliggende periode was van meer dan drie maanden (= minimaal drie maanden plus een dag).

Per 1 juli 2015 kunnen op grond van de nieuwe regels nog steeds drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten afgesloten worden, maar mag de totale contractduur niet meer dan 24 maanden bedragen. De tussenliggende periode gaat van drie naar ten minste zes maanden (= minimaal zes maanden plus een dag).

Op grond van artikel 2.6 CAO W&MD treedt deze nieuwe ketenregeling pas per 1 april 2016 in werking voor contracten die op of na 1 juli 2015 zijn ingegaan. Dat wil zeggen dat het van 1 juli 2015 tot 1 april 2016 nog mogelijk is om een opvolgend contract (maximaal derde in de keten) voor bepaalde tijd (zonder tussenpoos van meer dan drie maanden) te sluiten, mits de totale contractduur van het begin van het eerste contract tot het einde van het laatste opvolgende contract een periode van maximaal drie jaar niet overschrijdt.

Let op! Per 1 april 2016 is de nieuwe ketenbepaling direct van toepassing op deze arbeidsovereenkomsten. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die na 31 maart 2016 doorloopt wordt dus direct omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als de totale contractduur van 24 maanden wordt overschreden. Dat betekent dat een contract dat in de periode van 1 juli 2015 tot 1 april 2016 wordt voortgezet en samen met de eerdere contracten op enig moment langer dan 24 maanden voortduurt, uiterlijk 31 maart 2016 moet eindigen om te voorkomen dat het een contract voor onbepaalde tijd wordt.

De nieuwe ketenbepaling geldt niet voor werknemers die een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (leerarbeidsovereenkomst). Als een leerarbeidsovereenkomst met een tussenpoos van niet meer dan zes maanden wordt voorafgegaan of gevolgd door een 'gewone' arbeidsovereenkomst moet u echter voorzichtig zijn. Een rechter zou kunnen oordelen dat er omstandigheden zijn waardoor de leerarbeidsovereenkomst wel in de keten meetelt; deze kans is des te groter naarmate de vereiste vaardigheden en verantwoordelijkheden voor de leerarbeidsovereenkomst en de 'gewone' arbeidsovereenkomst meer overeenkomen.

Ook is de ketenbepaling niet van toepassing op werknemers jonger dan 18 jaar met een gemiddelde arbeidsduur van 12 uur of minder. De ketenbepaling treedt in het laatste geval in werking op de dag waarop de werknemer 18 jaar wordt. De duur van de keten wordt vanaf die dag geteld en de op die dag lopende arbeidsovereenkomst telt dan als eerste in de keten.

Let op! De werkgever die niet onder de werkingssfeer van de CAO W&MD valt (de zogenaamde CAO-volger) moet voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan op of na 1 juli 2015 wel meteen de nieuwe wettelijke ketenregeling hanteren. Deze werkgever kan geen gebruik maken van de gemaakte uitzondering in artikel 2.6 CAO W&MD.

Let op! Vanaf 1 juli 2015 geldt dat aan iedere werknemer die – al dan niet met onderbrekingen - 24 maanden of langer in dienst is geweest een transitievergoeding moet worden betaald, waarbij overigens de duur van de onderbreking(en) zelf niet meetelt, indien de arbeidsovereenkomst:

- door de werkgever is opgezegd, of
- op verzoek van de werkgever is ontbonden, of
- na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet, of
- de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door de werknemer is opgezegd of op verzoek van de werknemer is ontbonden, of na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.

Aanzegtermijn (lid 2)

Per 1 januari 2015 dient een aanzegtermijn aangehouden te worden bij het einde van een arbeidsovereenkomst met een duur van zes maanden of langer. Deze aanzegtermijn houdt in dat de werkgever verplicht is om een werknemer minimaal een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk te informeren of de overeenkomst wordt voortgezet of niet, en zo ja, onder welke voorwaarden. Voldoet de werkgever niet aan deze verplichting, dan dient de werkgever een vergoeding aan de werknemer te betalen. Deze vergoeding bedraagt maximaal één maandsalaris. Als de werkgever voor het einde van de arbeidsovereenkomst helemaal niet heeft aangezegd, moet het maximale bedrag van één maandsalaris worden betaald. Vindt de aanzegging wel plaats, maar minder dan een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst, dan wordt de vergoeding naar rato berekend.

De aanzegtermijn geldt niet voor een arbeidsovereenkomst die eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld. Bijvoorbeeld als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van een bepaald project of voor de duur van de ziekte van een bepaalde werknemer.

Proeftijd (lid 3)

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 24 maanden of langer of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Indien de werkgever de werknemer een arbeidsovereenkomst voor de duur van 24 maanden of langer of direct een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbiedt, mag een proeftijd van maximaal twee maanden overeengekomen worden. Heeft de werknemer al een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd gehad, dan kan er geen proeftijd meer afgesproken worden, tenzij de werknemer andere werkzaamheden gaat uitoefenen, waarvoor andere vaardigheden of verantwoordelijkheden gelden.

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur korter dan 24 maanden

Bij een arbeidsovereenkomst voor zes maanden of korter is per 1 januari 2015 geen proeftijd meer toegestaan. De werkgever kan dus alleen een proeftijd afspreken als de arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden aangegaan wordt. Bij arbeidsovereenkomsten voor langer dan zes maanden en korter dan 24 maanden mag deze proeftijd maximaal één maand bedragen. Ook bij een verlenging van de arbeidsovereenkomst is een proeftijd niet toegestaan, tenzij de werknemer andere

werkzaamheden gaat uitoefenen, waarvoor andere vaardigheden of verantwoordelijkheden gelden.

Tussentijdse-opzeggingsbeding (lid 4)

Indien een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, eindigt deze door het verstrijken van de termijn waarvoor zij is aangegaan of door tussentijdse opzegging. Tussentijdse opzegging is slechts mogelijk wanneer dat uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst is geregeld. Voor tussentijdse opzegging is instemming van de werknemer of, afhankelijk van de ontslaggrond, een ontslagvergunning van het UWV of ontbinding door de kantonrechter noodzakelijk. Als geen tussentijdse-opzeggingsbeding is opgenomen, kan de werknemer in bijzondere gevallen de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Artikel 4 Arbeids- en bedrijfsregels

Indien u eigen arbeids- en bedrijfsregels hebt, is het verstandig om artikel 4 in de arbeidsovereenkomst op te nemen, zodat de werknemer aan de regels is gebonden. Hebt u geen aanvullende regels, dan kunt u dit artikel verwijderen.

Artikel 12 Boetebeding

In artikel 10 en 11 van de model arbeidsovereenkomst is, conform artikel 2.9 CAO W&MD, een bepaling over nevenactiviteiten en geheimhouding opgenomen. Om een sanctie aan het overtreden van deze bepalingen te verbinden is in artikel 12 een boetebeding toegevoegd. U kunt zelf de hoogte van het boetebedrag invullen.

Dit document is met grote zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. Het is evenwel niet geheel uitgesloten dat de informatie uit dit document onjuistheden of onvolkomenheden bevat. De MOgroep aanvaardt geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade ontstaan door eventuele onjuistheden en/of onvolkomenheden.