

Individuele arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.



Individuele arbeidsovereenkomst

Hierin staan onder andere

- het aantal werkuren per periode
- de werktijden
- vakantiedagen
- reiskostenvergoeding
- proeftijd, vast of tijdelijk
- soort werkzaamheden
- hoogte van het loon.

Bedrijfstak

Alle ondernemingen die dezelfde werkzaamheden verrichten.



Voorwaarden arbeidsovereenkomst

- gezagsverhouding
- betaling van loon
- arbeid wordt persoonlijk uitgevoerd.



Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)

Een overeenkomst tussen de werknemersorganisaties (vakbonden) en de werkgeversorganisaties.

Een cao bevat de algemene arbeidsvoorwaarden die gelden voor alle werknemers in die bedrijfstak/onderneming.



Werkwacht / Wat doet een vakbond of werknemersorganisatie?

Wat doet een vakbond of werknemersorganisatie?

Een vakbond of werknemersorganisatie is een vereniging die opkomt voor de belangen van haar leden. Dit zijn vooral werknemers, maar ook zelfstandigen, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden. Per bedrijfstak bestaan er aparte bonden. Zoals voor de bouw en voor het onderwijs. Vakbonden hebben als doel zoveel mogelijk tevreden werknemers die goed hun werk kunnen doen.

Taken van een vakbond

De vakbond onderhandelt over de werkvoorwaarden van zijn leden. De bond probeert invloed uit te oefenen op de politiek. Maar wat doet de werknemersorganisatie dan precies? Concreet:

- Ze onderhandelt over **cao's**, dus over collectieve afspraken per bedrijfstak.
- Ze onderhandelt over werktijden, loon en werkomstandigheden.
- Ze oefent invloed uit bij het wijzigen van wetten of om nieuwe wetten aan te nemen. Met als doel betere werkomstandigheden te creëren.
- Ze biedt juridische hulp bij arbeidsconflicten.
- Ze biedt loopbaanbegeleiding, zodat je een mooi carrière tegemoet kunt gaan.

Vakbonden en cao-onderhandelingen

Word lid van FNV

1 miljoen leden gingen je al voor



- ✓ Gratis juridisch-, loopbaan en belastingadvies
- ✓ Rechtsbijstand bij arbeidsconflicten
- ✓ Samen sta je sterker voor gewoon goed werk
- ✓ Jonger dan 23 jaar: 2,08 euro per maand



GERELATEERDE ARTIKELEN



De vereniging

Strategisch arbeidsmarktbeleid

Onderwijs

Beleid duurzame inzetbaarheid

Imago & voorlichting

ZorgSelect

Contact

BESTUURDERSmagazine December 2018

voor de sector zorg en welzijn

- Vergezichten of hapklare brokken?
- Eerste resultaten 'Banen in de zorg'
- Buiten de sector: Young Africa Zimbabwe
- Nieuw bestuurslid aan het woord
- Beeldvorming & imago
- Trends op de arbeidsmarkt
- Nieuwe paden onderwijs en werkveld
- Nut optimale functiebeschrijvingen
- Nieuws van de vereniging

"Je kunt niet vasthouden aan een vraag die op de arbeidsmarkt niet beschikbaar is."

Lees hier ons magazine

Nieuws

Agenda

- Arbo- en verzuimnetwerk >
- Fysieke belasting en agressie >
- Instrumenten >
- Kennissite Duurzame Inzetbaarheid
- Lerend netwerk duurzame inzetbaarheid
- Samenwerkingspartners beleid duurzame inzetbaarheid >
- Vrijwilligers
- Waarschuwingsregister >
- Werkende mantelzorger >
- Wendbaar aan het werk >

Contactpunten Ontdek de Zorg

RAAT
Regionale Actienlannen

Algemeen verbindend verklaarde cao

Partijen die een cao hebben gesloten, kunnen het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) vragen om die cao voor de hele bedrijfstak te laten gelden.

Als het ministerie daarop ingaat, geldt de cao voor de hele bedrijfstak.

Primaire arbeidsvoorwaarden

Deze gaan over:

- beloningen en zaken als vakantiegeld
- overwerktoeslagen
- en onregelmatige werktijden.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Deze gaan over:

- werktijden
- reiskostenvergoeding
- werkkleding
- aantal vakantiedagen enz.



Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

De looptijd is expliciet opgenomen; een tijdelijk dienstverband.



Soms hangt tijdelijk met het werk samen.

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Geen einddatum opgenomen; een vast dienstverband.



Waarom zou een boekhouder vaak een vast contract hebben?

Automatische omzetting

Een tijdelijk contract kan vanzelf overgaan in een vast contract bij

- een aantal opeenvolgende contracten
- en/of een bepaalde periode van werkzaamheden bij dezelfde werkgever.

Oproepcontract met voorovereenkomst

De werkgever is niet verplicht om op te roepen en als wordt opgeroepen kan de oproepkracht zelf kiezen of hij gaat werken.

Pas als gehoor wordt gegeven aan de oproep, ontstaat een arbeidsovereenkomst met daarin de afspraken uit de voorovereenkomst.

Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (MUP)

Hieronder valt het nulurencontract (oproepcontract zonder urengarantie) en het min-maxcontract (oproepcontract met urengarantie).

Bij een contract minder dan 15 uur per week zonder vaste werktijden, heeft de werknemer recht op minimaal drie uur loonbetaling bij een oproep.

Nulurencontract 1

De werknemer moet gaan werken na oproep van de werkgever. Alleen over gewerkte uren wordt loon betaald (rekening houden met minimaal drie uur loon bij oproep).

Zo'n contract kan alleen tijdens de eerste 6 maanden van een arbeidsovereenkomst en daarna als het in de cao is opgenomen.

Nulurencontract 2

Na deze periode heeft de werkgever een loondoorbetalingsverplichting over het aantal uren dat gelijk is aan het gemiddeld aantal gewerkte uren van de afgelopen drie maanden.



En toch betalen...

Min-maxcontract 1

De werknemer heeft een minimaal en een maximaal aantal arbeidsuren.

Het minimumaantal uren (garantie-uren) krijgt de werknemer altijd betaald, ongeacht het werk.

De werknemer moet gaan werken na een oproep tot het maximumaantal uren is bereikt.

Min-maxcontract 2

De werkgever betaalt het aantal gewerkte uren met als minimum het aantal garantie-uren.

Als het aantal garantie-uren minder dan 15 uur is en er zijn geen vaste werktijden dan is bij iedere oproep ook recht op minimaal 3 uur loonbetaling.

Rechtsvermoeden arbeidsomvang

Als het gemiddeld gewerkte aantal uren van de laatste drie maanden gemiddeld hoger is dan het minimumaantal uren

kan de werknemer eisen dat het minimumaantal uren (garantie-uren) in het contract wordt aangepast naar het gemiddeld aantal gewerkte uren.

Verplichtingen werkgever

Onder andere:

- op tijd het loon betalen/ook bij ziekte
- zorgen voor gezonde/veilige werkomstandigheden
- houden aan regels over vakantie
- op verzoek een getuigschrift verstrekken
- rekening houden met werk- en rusttijden
- als een goed werkgever gedragen.

Verplichtingen werknemer

Onder andere:

- de arbeid zo goed mogelijk verrichten
- de arbeid zelf verrichten
- aanwijzingen en opdrachten van de werkgever opvolgen
- zich gedragen zoals van een goed werknemer verwacht mag worden.

Opzegverbod

Omstandigheden waarin een werkgever een arbeidsovereenkomst niet mag beëindigen ook al wil hij dat graag.



Uitzonderingen opzegverbod

Omstandigheden waarbij een werkgever een werknemer wel mag ontslaan ondanks een opzegverbod.

Beëindiging arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd 1

- overlijden
- bereiken pensioengerechtigde leeftijd
indien dit in de cao of individuele
arbeidsovereenkomst staat
- eenzijdige opzegging
- in de proeftijd

Beëindiging arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd 2

- met wederzijds goedvinden
- dringende redenen
- gewichtige redenen
- faillissement

Dringende redenen

Daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, waardoor van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan.

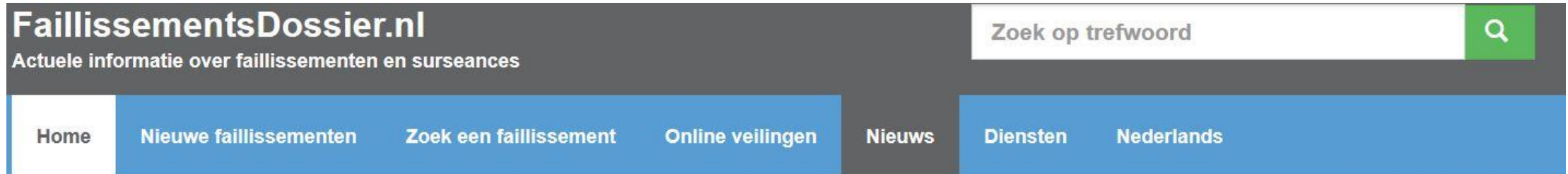


Gewichtige redenen

- De al eerder genoemde dringende reden
- een verandering in de omstandigheden
- en faillissement.

Faillissement

Dit kan worden aangevraagd als een bedrijf haar schulden nietmeer kan betalen.



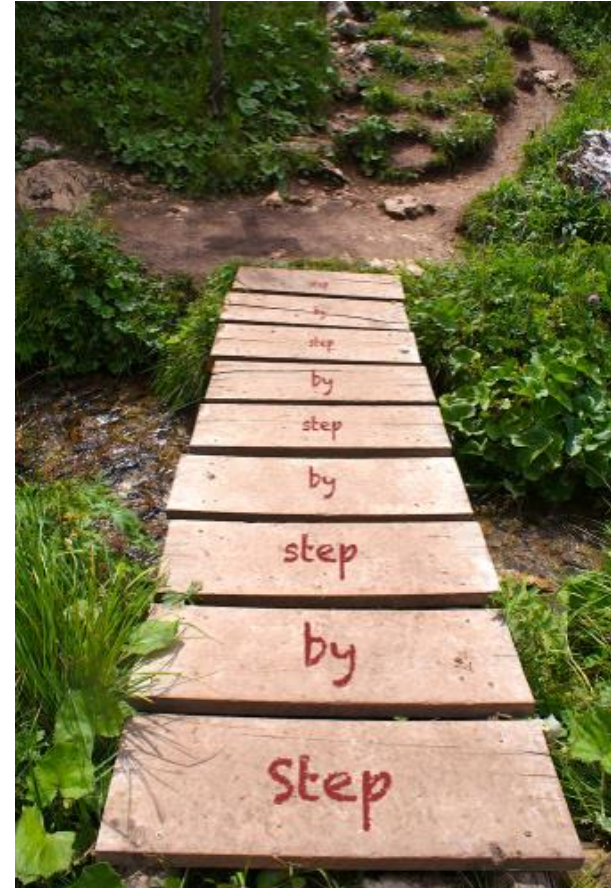
**Zoekt u informatie over een faillissement, surseance of online veiling?
Vind op FaillissementsDossier.nl alle dossiers en openbare faillissementsverslagen.**

Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

- Bij overlijden
- verstrijken van de periode
- omzetting naar contract voor onbepaalde tijd.

Transitievergoeding

Hiermee kan de werknemer bij gedwongen ontslag de tijd tot hij een nieuwe baan heeft gevonden overbruggen.



Arbobeleid

Het arbobeleid is alles wat de werkgever doet om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving.



Basiscontract

Dat is een wettelijk verplichte overeenkomst tussen de werkgever en arbodienstverleners. Minimaal zijn opgenomen de rechten en plichten van de werkgever, werknemer en bedrijfsarts.

Onderdelen arbobeleid 1

- risico-inventarisatie en risico-evaluatie (RI&E)
- aanstellen preventiemedewerker
- aanwijzen een of meer bedrijfshulpverleners
- zorgen dat werknemers periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek kunnen ondergaan



Onderdelen arbobeleid 2

- regelen bedrijfsarts voor begeleiding van zieke werknemers
- werknemer heeft het recht om zonder toestemming een bedrijfsarts te bezoeken bij vragen over gezondheid in relatie tot het werk en hij heeft recht op een second opinion.

Flexbanen

Banen waarvan de onderneming gebruik maakt op momenten dat zij extra mankracht nodig heeft.



Ondernemingsraden

De ondernemingsraden in ondernemingen zijn bedoeld om te komen tot structureel (regelmatig) overleg tussen de werkgevers en de werknemers.

De taken zijn het leveren van een bijdrage aan het goed functioneren van de onderneming en het behartigen van de belangen van de werknemers.

Adviesrecht

De werkgever moet de OR in de gelegenheid stellen advies uit te brengen over voorgenomen besluiten van de werkgever.



Instemmingsrecht

Wanneer de OR een voorgenomen besluit van de werkgever, waarvoor instemming van de OR vereist is, afwijst, mag de werkgever dat besluit niet uitvoeren.



Informatierecht

De werkgever is verplicht alle informatie te verstrekken die de raad nodig heeft om zijn taken goed te kunnen vervullen.

Initiatiefrecht

De OR mag zelf met voorstellen komen.



Vakbonden

Vakbonden zijn niet-commerciële organisaties die opkomen voor de belangen van de leden.

De leden van vakbonden zijn vooral werknemers.

Sociaal beleid

Het geheel van maatregelen dat nodig is om mens en arbeid zodanig op elkaar af te stemmen dat de doelen van de organisatie én die van de medewerker gerealiseerd kunnen worden.

Sociaal plan

De uitwerking van het sociaalbeleid in een plan. Dat plan bestaat uit deelplannen:

- personeelsplan
- loopbaanplan
- opleidingsplan
- promotieplan.

Personeelsbeleid

Dit beleid is gericht op alle aspecten van de relatie tussen mens en arbeid binnen de organisatie.



Taken afdeling personeelszaken

Alles dat direct of indirect te maken heeft met personeelszaken op het gebied van:

- uitvoeren
- coördineren
- adviseren
- registreren.



Planning personeelsbehoefte

Een planning hoeveel personeel er voor de komende periodes nodig is.



Werving en selectie

Dit vindt plaats als een organisatie personeel van buiten aantrekt.



**Join
our team!**

We're hiring.

Wervingsmogelijkheden personeel

- personeelsadvertenties
- UWV
- uitzendbureaus.

Bij hoger personeel:

- extern bureau
- headhunter.

Selectiemogelijkheden personeel

- gegevens uit het verleden
- psychotechnisch onderzoek
- vaardigheidsproeven
- sollicitatiegesprek.



Human capital

Dit omvat de vaardigheden, ervaring, opleiding, kennis en expertise van personeelsleden.



Functioneringsgesprek

Het doel is de medewerker

- te helpen zijn functie beter uit te oefenen,
- maar ook verbetering (zo mogelijk) van de werkomstandigheden.

Het gesprek is gericht op de toekomst.

Beoordelingsgesprek

Het doel daarvan is een juiste beslissing te nemen over

- promotie
- salarisverhoging
- ontslag.

Het gesprek heeft betrekking op het verleden.

Bijtscholing

Iemand blijft hetzelfde werk doen, maar met nieuwe (verbeterde) technieken.



Omscholing

Omscholen is een opleiding om ander werk te gaan doen.



Brutoloon

Het afgesproken
bedrag met de
werknemer.

Loon- en salarisssoftware

Pakketsoort - Salaris- en HRM-software > Raadplegen

[1] tot [73] van totaal [73] pakketten

Leverancier	Pakket	Score	Vergelijk
 Logihuis b.v.	LogiSal Salaris Salarispakket loonpakket alle branches vanaf 99,-	9.41 😊 34 stemmen	☐
 Nmbros BV	Nmbros® Accountant Nmbros® Accountant is geschikt voor (grotere) administratie- en accountantskantoren die voor (of samen met) hun klanten de salarisadministratie voeren.	9.00 1 stem	☐
 MERCASH bv	MERCASH - Salaris en E-HRM Volledig geïntegreerd pakket voor Salarisadmin		☐
 AFAS Software	Profit HRM De geïntegreerde HRM / Payroll totaaloplossing		☐
 AFAS Software	Profit ERP De geïntegreerde ERP totaaloplossing	9.50 2 stemmen	☐
 Exact Software Nederland B.V.	Exact Online Salaris Complete salarisadministratie via het Web		☐
 Easylon Loon & Salaris	Easylon/ELSA Complete loon- en salarisssoftware		☐

Nettoloon

Het bedrag dat een werkgever aan de werknemer betaalt.



Sociale verzekeringen

Op grond van het
stelsel van sociale
verzekeringen worden
uitkeringen gedaan bij
werkloosheid,
arbeidsongeschikt-
heid, ouderdom, enz.



Rijksoverheid

Onderwerpen > AOW > Vraag en antwoord >

Voor welke sociale verzekeringen ben ik verplicht verzekerd?

Iedereen in Nederland is verplicht verzekerd voor de volksverzekeringen. Iedereen die in Nederland in loondienst werkt, is verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Samen vormen zij de sociale verzekeringen van Nederland. Ook sommige mensen die niet in Nederland wonen (maar hier wel werken) of niet in Nederland werken (maar wel hier wonen), zijn verplicht verzekerd.

Premies volksverzekeringen

- AOW: Algemene Ouderdomswet
- ANW: Algemene nabestaandenwet
- AWBZ: Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
- WLZ: Wet langdurige zorg.

Werknemersverzekeringen

- WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
- WW: Werkloosheidswet
- ZW: Ziektewet

Kosten premies

Premie vormt kosten voor		Werkgever	Werknemer
Volksverzekeringen			
AOW	(Algemene Ouderdomswet)		X
ANW	(Algemene nabestaandenwet)		X
AWBZ	(Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten)		X
Werknemersverzekeringen			
WIA	(Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)	X	
WW	(Werkloosheidswet)	X	
ZW	(Ziektewet)	X	

Andere beloningsvormen

De beloning kan ook plaatsvinden door aandelen, carrièreperspectief en de mogelijkheden tot professionele ontwikkeling.

