

Toelichting bij de Arbeidsovereenkomst

Huiselijke Dienstverlening

Deze arbeidsovereenkomst is een modelcontract voor huishoudelijk werk bij een privépersoon thuis op één, twee of drie dagen per week. De overeenkomst kan ook worden gebruikt voor het verrichten van persoonlijke diensten (verpleging, verzorging, begeleiding of oppas).

Artikel 1

Het invullen van de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst geeft duidelijkheid. In het eerste jaar van de overeenkomst is deze datum ook belangrijk om vast te stellen op hoeveel vakantiedagen en vakantietoeslag de werknemer recht heeft. Deze rechten worden opgebouwd in de loop van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 2

In een arbeidsovereenkomst moet zo duidelijk mogelijk staan welke werkzaamheden de werknemer verricht en op welke plaats. Gebruik de vrije ruimte om het afgesproken werk in detail te omschrijven.

Artikel 3

Het aantal uren dat de werknemer wekelijks zal werken, moet in de overeenkomst worden vermeld. Ook wordt vermeld op welke dagen en welke uren de werknemer dit werk zal verrichten. In deze modelovereenkomst is uitgegaan van vaste tijdstippen op één, twee of drie dagen per week. In de praktijk is dit het meest gebruikelijk voor het verrichten van huishoudelijk werk bij een particulier thuis. Pas de tekst eventueel aan wanneer is afgesproken om enkel om de twee weken te werken.

Let op!

Zodra een werknemer op meer dan drie dagen in de week bij dezelfde werkgever gaat werken, ontstaat er een andere situatie. De werknemer krijgt dan meer rechten en is bijvoorbeeld verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Ook moet de werkgever dan loonbelasting heffen. Deze modelovereenkomst is niet geschikt om in een dergelijke situatie te gebruiken!

Artikel 4

De hoogte van het loon hangt af van de onderhandelingen tussen werknemer en werkgever. Er is geen CAO van toepas-

sing. De werkgever is wettelijk verplicht om ten minste het minimumloon te betalen. Vanaf 1 juli 2009 is dat voor een persoon van 23 jaar en ouder € 8,49 per uur, uitgaande van een 38-urige werkweek. Dit loon is een brutobedrag waarover geen loonbelasting is ingehouden. De werkgever is niet verplicht om belasting in te houden. Wel is de werkgever verplicht om melding te maken bij de belastingdienst, maar dat gebeurt zelden. Normaal gesproken heeft ook de werknemer verplichtingen ten opzichte van de belastingdienst. Hij of zij moet zelf aangifte doen van je inkomsten, als die hoger zijn dan € 40 per jaar. Raadpleeg de brochure 'jouw rechten als huishoudelijke hulp bij een privépersoon thuis' van FNV Bondgenoten voor meer informatie. Of bel naar de belastingtelefoon: 0800-0543.

Let op!

Een hoger uurloon dan het wettelijke minimum is heel redelijk en heel gebruikelijk. In de Randstad is € 10 per uur een gangbaar minimum. Raadpleeg voor meer informatie de brochure 'Jouw rechten als huishoudelijke hulp bij een privépersoon thuis' van FNV Bondgenoten.

Artikel 5

De werkgever is wettelijk verplicht als vakantiegeld een toeslag van 8 % over het afgesproken uurloon te betalen. De werkgever kan dit bedrag als percentage van het jaarloon in de maand juni uitbetalen. Het is ook mogelijk de vakantietoeslag van 8 % wekelijks als toeslag op het loon te betalen.

Voorbeeld:

Als het minimumloon is afgesproken, krijgt de werknemer als vakantietoeslag € 0,68 per uur. Bij een werkweek van 10 uur, heeft hij of zij dan recht op $52 \times 10 \times € 0,68 = € 353,60$ vakantiegeld in juni. Als dit bedrag wekelijks als toeslag wordt betaald, is het uurloon: $€ 8,49 + € 0,68 = € 9,17$.

Vakantietoeslag

5. Werknemer heeft recht op vakantietoeslag van 8 procent van het brutoloon. De vakantietoeslag wordt in de maand _____ uitbetaald.
OF: De vakantietoeslag wordt wekelijks als toeslag bij het loon betaald*.

Vakantiedagen

6. Werknemer heeft per vakantiejaar, lopend van 1 juni tot en met 31 mei, recht op _____ vakantie-uren met behoud van loon. De vakantie wordt opgenomen na en in overleg met de werkgever. Werknemer heeft recht op _____ aaneengesloten vakantieweken.

Ziekte

7. In geval van ziekte meldt werknemer zich voor 09.00 uur ziek bij werkgever. Werknemer heeft recht op doorbetaling van het loon tijdens de eerste 6 weken van de ziekte.

Zwangerschap en bevalling

8. Werknemer heeft in verband met de bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Bijkomende voorzieningen

9. Werknemer heeft recht op*:
- > _____ procent van het loon als reservering pensioenvoorziening
 - > _____ procent van het loon als werkgeversbijdrage in de ziektekosten
 - > _____ weken van het loon als eindejaarsuitkering of kerstbonus
 - > _____ als vergoeding van reiskosten
 - > Andere voorzieningen, namelijk _____

Looptijd en einde arbeidsovereenkomst

10. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Werknemer en werkgever kunnen de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn opzeggen.

De opzegtermijn voor de werknemer is één maand.

De opzegtermijn voor de werkgever hangt af van de duur van de arbeidsovereenkomst. De opzegtermijn is één maand bij een arbeidsovereenkomst met een duur van vijf jaar of korter. Voor iedere volgende vijf jaar komt daar een maand opzegtermijn bij. De maximale opzegtermijn is vier maanden.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te _____ op _____

Handtekening werkgever

Handtekening werknemer

* Doorhalen wat niet van toepassing is.

Ander voorbeeld:

Als het afgesproken uurloon € 10 is, heeft de werknemer recht op een toeslag van € 0,80 per uur. Bij een werkweek van 8 uur, heeft hij of zij recht op $52 \times 8 \times € 0,80 = € 332,80$ vakantiegeld in juni. Als dit bedrag wekelijks als toeslag wordt betaald, is het uurloon: $€ 10 + € 0,80 = € 10,80$.

Artikel 6

De werkgever is wettelijk verplicht de werknemer vrijaf te geven voor vakantie en het loon dan door te betalen. De wet zegt dat een werknemer per jaar recht heeft op een vakantie van ten minste 4 keer het wekelijks aantal arbeidsuren. Dat komt neer op vier vakantieweken.

Voorbeeld:

Als de werknemer iedere week op één dag vijf uur bij een werkgever werkt, bouwt hij of zij in de loop van het jaar 4 x 5 uur vakantie op. In totaal zijn dat dus 20 vakantie-uren voor vier vakantieweken. De werkgever moet het loon doorbetalen in de vakantieweken. Het is niet toegestaan om de vakantiedagen af te kopen. De werknemer heeft de vakantie nodig om rust te kunnen genieten. Dat is nodig voor de veiligheid en gezondheid. De andere onderdelen van artikel 6 spreken voor zich en vloeien ook voort uit de wet. Werknemer en werkgever kunnen in de arbeidsovereenkomst opnemen dat de werknemer ten minste twee of drie aaneengesloten vakantieweken kan opnemen.

Artikel 7

De werknemer is verplicht de afwezigheid wegens ziekte op tijd bij de werkgever te melden. De werkgever is verplicht de werknemer tijdens de eerste zes weken van de ziekte 70 % van het afgesproken loon door te betalen. Het loon bij ziekte mag echter nooit lager zijn dan het wettelijke minimumloon van € 8,39 per uur!

Artikel 8

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof duurt 16 weken. Het recht op zwangerschapsverlof gaat in vanaf 6 weken voor de dag van de vermoedelijke bevallingsdatum (of als de werknemer dit wil: vanaf 4 weken voor deze dag). De werkgever is verplicht in deze periode vrijaf te geven. Raadpleeg de informatiebrochure 'jouw rechten als huishoudelijke hulp bij een privépersoon thuis' over mogelijkheden voor een uitkering tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Of bel met het UWV: 0900-9294.

Artikel 9

De werkgever en de werknemer kunnen afspraken maken over extra betalingen als aanvulling op het eerder genoemde uurloon. In artikel 9 zijn voorbeelden genoemd van aanvullingen op het loon die vaak voorkomen in CAO's:

- > reservering pensioenvoorziening, bijvoorbeeld 3 %;
- > vergoeding van de reiskosten;
- > werkgeversbijdrage ziektekosten, bijvoorbeeld 8 %;
- > een aantal weken loon als eindejaarsuitkering of kerstbonus.

Artikel 10

Een arbeidsovereenkomst huiselijke dienstverlening wordt vaak aangegaan voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst kan eindigen door opzegging van de overeenkomst door de werkgever of de werknemer. De werkgever heeft geen ontslagvergunning nodig. De wettelijke opzegtermijnen voor de werknemer en de werkgever staan in artikel 10 vermeld. Ondertekening en bewaren arbeidsovereenkomst. Werkgever en werknemer plaatsen allebei hun handtekening onder de arbeidsovereenkomst. Ze houden en bewaren ieder een eigen exemplaar.

De ondergetekenden,

wonende _____

telefoon _____, hierna te noemen werkgever,

en

geboren te _____, op

wonende _____

telefoon _____, hierna te noemen werknemer,

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Indiensttreding

1. Werknemer treedt in dienst bij werkgever met ingang van _____

Werkzaamheden

2. Werknemer verricht huishoudelijke en/of persoonlijke diensten ten huize van werkgever. Het gaat om de volgende werkzaamheden:

Omvang dienstverband en werktijden

3. Werknemer werkt wekelijks _____ uren

De werktijden zijn

op _____ dag, van _____ tot _____ uur

op _____ dag, van _____ tot _____ uur

op _____ dag, van _____ tot _____ uur

Loon

4. Het loon van werknemer bedraagt bij indiensttreding _____ bruto per week.

Het loon wordt wekelijks contant betaald.

OF: Het loon wordt per vier weken overgemaakt naar bank- of girorekening: _____



> *Werkt in je voordeel*