

Wat betekenen de verschillende onderdelen van uw arbeidsovereenkomst?

Functie

In het contract moet staan 'als wat' u in dienst komt: de naam van uw functie. Wat dat precies inhoudt zal ook besproken zijn tijdens het sollicitatiegesprek. Maar het is ook handig om te vragen of het bedrijf een functiebeschrijving van de functie heeft. Daarin staat beschreven welke taken u gaat uitvoeren, wat de plek van de functie binnen de organisatie is en welke opleidingseisen en vaardigheden daarvoor nodig zijn.

Vakantie

Volgens de wet heeft iedere werknemer recht op vier weken vakantie per jaar. Wie vijf dagen per week werkt, heeft dus recht op tenminste twintig vakantiedagen. Wie parttime werkt heeft naar rato recht op vakantiedagen. Een parttimer hoeft immers ook minder dagen op te nemen om toch een hele week vrij te zijn. Het wettelijke minimum van vier weken vakantie wordt in de meeste bedrijfstakken in Nederland als erg weinig beschouwd. Vaak ligt het aantal rond de 25 vakantiedagen per jaar. Als er een CAO geldt, dan is het aantal vakantiedagen vaak daarin vastgelegd.

Het loon

Hoeveel u gaat verdienen hoort in het contract staan. U heeft recht op het loon dat hoort bij de functie. Hoeveel dat is, vindt u terug in de salarisstructuur van het bedrijf of in de CAO. Daarin staat welk minimum en maximum bruto-salaris bij welke functie(groep) hoort. Afhankelijk van ervaring (en hoe goed u heeft onderhandeld) wordt u ergens tussen dat minimum en maximum ingedeeld. Bestaat er geen salarisstructuur dan heeft u in ieder geval recht op het wettelijk minimumloon. Kijk ook even of in de arbeidsovereenkomst staat of het bruto-salaris per maand of per vier weken wordt uitbetaald. De werkgever mag u niet in een lagere groep indelen omdat u deeltijder/vrouw/buitenlander etc. bent. De enige uitzondering hierop geldt voor jongeren onder de 21 jaar. Zij krijgen meestal het minimum jeugdloon. Hoeveel dat is kunt u vinden op de site van de vakcentrale FNV. NB: hier zou ik de site noemen! In veel CAO's is overigens een hoger salaris voor jongeren afgesproken.

Voor hoeveel uur in dienst?

In de arbeidsovereenkomst moet ook staan voor hoeveel uur (in voltijd of deeltijd) u komt werken, de 'arbeidsduur'. Als u in deeltijd gaat werken, kunt u proberen om de dagen en/of uren waarop u gaat werken vast te leggen in de arbeidsovereenkomst. Dan kan de werkgever ze later niet zomaar zonder uw toestemming wijzigen. Uw nieuwe werkgever is overigens niet verplicht om de werkdagen in uw contract te benoemen. De wet schrijft geen maximum arbeidsduur voor. De Arbeidstijdenwet stelt wel beperkingen aan het aantal uren dat je in een bepaalde periode mag werken. In steeds meer bedrijven met een CAO geldt een fulltime werkweek van 38 uur of minder. Soms blijft men dan toch werken met een

'standaard' werkweek van 40 uur. De teveel gewerkte tijd wordt dan toegekend in de vorm van adv-dagen (of ingeroosterde adv-uren).

CAO

Als er bij het bedrijf waar u gaat werken een CAO geldt, dan wordt daar meestal naar verwezen in de arbeidsovereenkomst. Afspraken in een CAO gaan voor de afspraken in de individuele arbeidsovereenkomst.

Een CAO wordt afgesloten tussen vakbonden en werkgeversorganisaties of bedrijven en geldt voor alle werknemers in het bedrijf, ook als ze geen lid zijn van een vakorganisatie. In de CAO staan allerlei afspraken, over loon, werktijden, vakantie, overwerk, arbeidsomstandigheden enz. Handig om even op te vragen voordat u tekent.

Let op: als er geen CAO geldt, kijk dan of dergelijke afspraken in de arbeidsovereenkomst of in een bedrijfsregeling staan. Staat er niets op papier, dan kunt u ervan uitgaan dat er niets geregeld is en dat de wettelijke bepalingen gelden.

Bedrijfsregeling

Veel bedrijven die niet onder een CAO vallen kennen wel een of andere vorm van bedrijfsregeling (soms ook personeelsreglement, -handboek of arbeidsvoorwaardenregeling genaamd). Hierin staan allerhande regelingen, bijvoorbeeld over verlof, de arbeidstijden, ziekteverzuim, kinderopvang, studie etc. Als er in de arbeidsovereenkomst naar een dergelijke bedrijfsregeling wordt verwezen, dan is het natuurlijk slim om die op te vragen voordat u tekent! Want door uw handtekening te zetten onder uw arbeidsovereenkomst bent u ook gebonden aan de inhoud van de bedrijfsregeling. In een bedrijf kan er ook een bedrijfsregeling naast een CAO bestaan. Vaak staan er dan aanvullende regelingen en uitwerkingen van de CAO in de bedrijfsregeling. Bij strijd met de CAO-bepalingen gaat de CAO voor.

Het concurrentiebeding

In veel arbeidsovereenkomsten wordt ook een concurrentiebeding opgenomen. Een dergelijk beding verbiedt de werknemer vaak om na het einde van het dienstverband in eenzelfde functie of bij een soortgelijk bedrijf te gaan werken. Vaak wordt het concurrentiebeding beperkt in tijd of in het gebied waarvoor het geldt. Wanneer eenmaal een concurrentiebeding in uw arbeidsovereenkomst is opgenomen, komt u er in de praktijk niet snel meer onderuit. Let dus op voordat u ondertekent en probeer dit beding te laten schrappen of zoveel mogelijk te beperken.