

Welkom!

Vivium Zorggroep

Dag 1 'Instroom' - Driedaagse Arbeidsrecht



> Arbeidsrecht Zonder Zorgen®

> Arbeidsrecht in de Zorg

> Academy

Even voorstellen: William



• 06 31 045 730



• seijbel@hanzeadvocaat.nl



• [William](#)

HANZE ADVOCaat

arbeidsrecht in de zorg



Arbeidsrecht in de Zorg



Agenda

1 Discriminatie

2 Personeelsdossier / AVG

3 Screening

4 CAO

5 Proeftijd en opzegtermijnen

6 De arbeidsovereenkomst

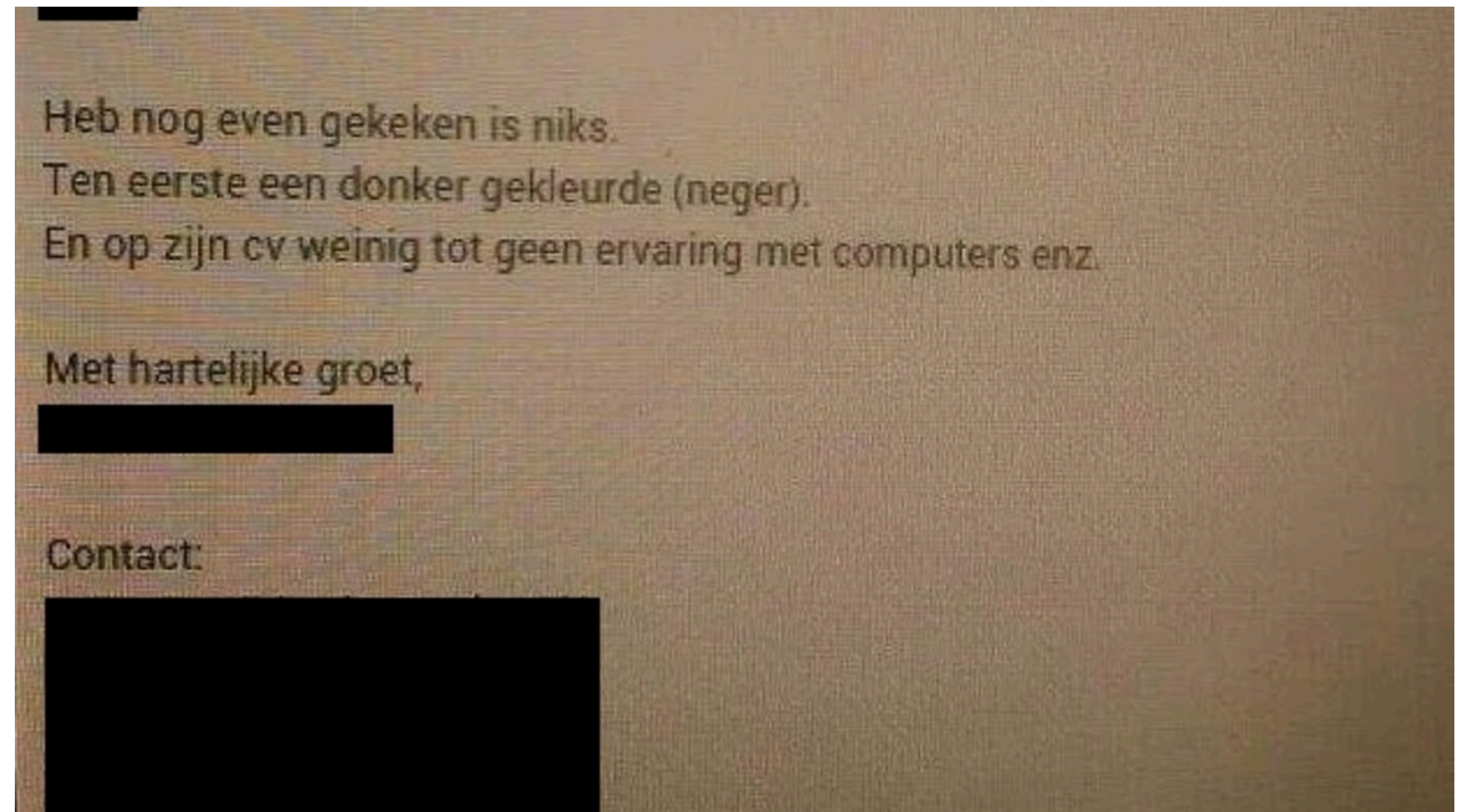
7 Typen arbeidsovereenkomsten

8 De ZZP'er



Discriminatie

Discriminatie!



Hoofdregel bij sollicitaties: “alles mag, zolang je maar niet discrimineert”

Discriminatie

Discriminatie

Discriminatie mogelijk op grond van:

- geloof
- geslacht
- leeftijd
- etniciteit/nationaliteit
- handicap/chronische ziekte
- politieke overtuiging
- geaardheid
- burgerlijke staat

Onderscheid tussen directe – en indirecte discriminatie



Discriminatie

- *directe* discriminatie **altijd** verboden, m.u.v. geloof
 - als werkgever werknemer op een andere manier behandelt dan iemand die zich in een vergelijkbare situatie bevindt.
- *indirecte* discriminatie in principe verboden, **tenzij** objectief gerechtvaardigd voor legitiem doel
 - indirect onderscheid = een neutrale maatregel, maatstaf of handelswijze een bepaalde persoon/groep meer of in het bijzonder benadeelt.

Let op de omschrijving in de vacature tekst!



Casus: Discriminatie

Dragen make-up onder werktijd? (CRM, 29 augustus 2022 / 2022-101)

- Werkneemster in dienst bij Rituals van 2019-2021 als verkoopster.
- Binnen winkels is stylingrichtlijn van toepassing op mannen en vrouwen: o.a. zichtbare make-up dragen op ogen, lippen en nagels.
- Praktijk: vrouwen worden hierop gecontroleerd, mannen niet (mogen make-up dragen, maar worden niet verplicht)
- Werkneemster vindt dit discriminatie (verboden onderscheid)
- Rituals zegt dat het gemaakte onderscheid functioneel is en noodzakelijk is

Is hier sprake van een verboden onderscheid?



Discriminatie

Casus: Discriminatie

Niet verlengen bij zwangerschap? (gerechtshof Amsterdam, 25 mei 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:1474)

- Vrouw in dienst per 1 augustus 2018 als regiobeheerder
- Arbeidsovereenkomst tweemaal verlengd (per 1 maart 2019 en per 1 september 2019)
- Ziekmelding 21 augustus 2018: last van beperkingen t.g.v. zwangerschap
- Mei 2019 laat werknemer weten te willen kolven tijdens haar werk -> duurt tot 2 januari 2020
- Laatste contract wordt niet verlengd
- In telefonisch toelichting (opgenomen door werknemer): 'loopt niet soepel', 'recht op dit, recht op dat, recht op borstvoeding, ziek of zwangerschap', 'enthousiasme is er niet' -> door zwangerschap? 'dat zijn aantal dingen, maar er zijn meerdere dingen', 'regio'er moet flexibel zijn'
- Werknemer vordert billijke vergoeding van EUR 170.597,19 bruto

Is hier sprake van discriminatie?

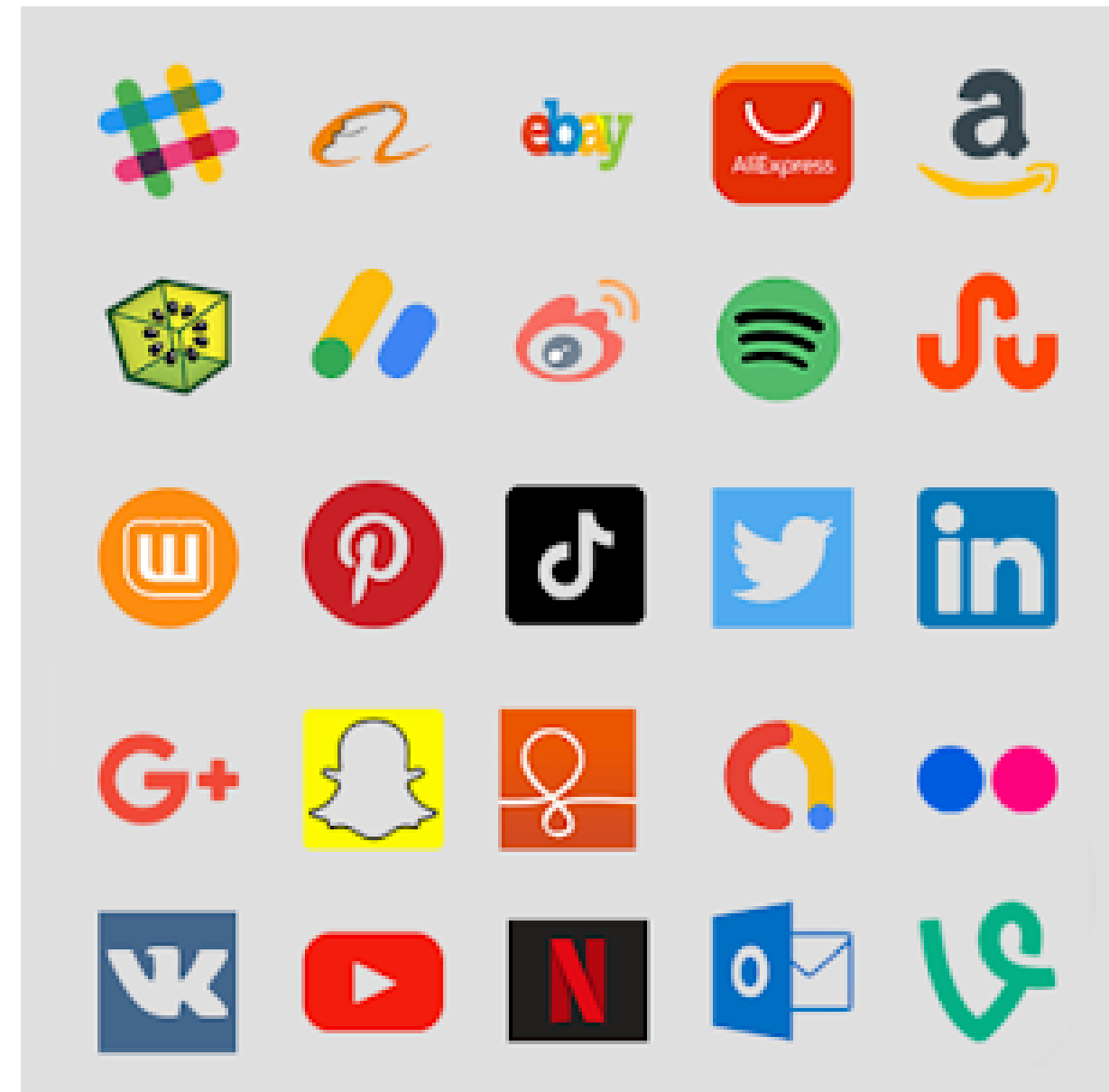
Discriminatie

Discriminatie

Gevolgen van discriminatie tijdens sollicitatie?

Werknemer kan naar:

- College voor Rechten van de Mens voor principiële uitspraak
- Rechtbank voor schadevergoeding
- Pers / social media (reputatieschade)
- Openbaar Ministerie: aangifte



Discriminatie

Discriminatie



Voorkeursbeleid (positieve discriminatie, art. 7:646 lid 4 BW): Toegestaan om groepen in een achterstandspositie, tijdelijk te bevoordelen:

- Alleen toegestaan voor (1) vrouwen, (2) etnische minderheden en (3) mensen met handicap of chronische ziekte
- **Achterstandsvereiste:** achterstand van de groep binnen de organisatie moet worden aangetoond en worden afgezet tegen het beschikbare arbeidsaanbod dat relevant is voor de functie
- **Evenredigheidsvereiste:** de voorkeursmaatregel moet in redelijke verhouding staan tot het doel (kunnen worden gerechtvaardigd door de mate van achterstand)

Discriminatie

Discriminatie



Voorkeursbeleid (positieve discriminatie, art. 7:646 lid 4 BW): Toegestaan om groepen in een achterstandspositie, tijdelijk te bevoordelen:

- **Zorgvuldigheidvereiste:** kandidaten moeten worden beoordeeld aan de hand van vooraf vastgestelde, nauwkeurig omschreven criteria. Een kandidaat mag alleen 'voorrang' krijgen. Een kandidaat mag niet op voorhand worden uitgesloten.
- **Kenbaarheidsvereiste:** in het wervings- en selectiebeleid moet kenbaar zijn gemaakt dat een voorkeursbeleid wordt gevoerd

Discriminatie

Discriminatie

Andere vormen van voorkeursbeleid:

- bepaalde groepen uitdrukkelijk uitnodigen om te solliciteren
- via specifieke wervingskanalen zoeken naar bepaalde groep
- zoekopdracht geven aan gespecialiseerd uitzendbureau/headhunter
- neutrale eisen formuleren die bepaalde groep aantrekt (kennis van de Arabische taal --> moet wel objectief gerechtvaardigd zijn)



Sollicitatieprocedure



NVP Sollicitatiecode

- geen bindende regeling, wel algemeen aanvaarde norm
- ziet op werving, selectie, (nader) onderzoek en eindselectie/beslissing
- bevat mogelijkheid tot indienen klacht bij NVP

Sollicitatieprocedure

NVP Sollicitatiecode



Uitgangspunten:

- een eerlijke kans op een aanstelling voor elke sollicitant: de organisatie bepaalt haar keuze op grond van de *geschiktheid* van de kandidaat
- openheid en transparantie over de functie en de sollicitatieprocedure (termijnen / assessments? / keuringen)
- vertrouwelijkheid gegevens sollicitant, privacy wordt gerespecteerd

Sollicitatieprocedure

NVP Sollicitatiecode

- eisen t.a.v. persoonlijke kenmerken *alleen* indien noodzakelijk voor goede functievervulling en indien wettelijk toelaatbaar
- vooraf benoemen van evt. toepasselijk voorkeursbeleid
- gebruik openbare bronnen over de sollicitant (googlen): mag maar, werkgever moet zich bewust zijn dat informatie niet altijd juist/accuraat en/of relevant is. Verkregen informatie dient, indien relevant, met de sollicitant worden besproken
 - volgens AVG mag dit alleen nog ná het vooraf informeren van sollicitant (bijvoorbeeld in de vacaturetest en als je hiervoor een goed – schriftelijk vastgelegd – belang hebt)
- voor opvragen referentie wordt vooraf om toestemming gevraagd, tenzij op grond van wet/regelgeving niet vereist is
- bij assessment/ psychologisch onderzoek, mogen resultaten na toestemming werknemer pas met werkgever worden gedeeld

Sollicitatieprocedure

NVP Sollicitatiecode

- Indien een sollicitant definitief niet in aanmerking komt:
 - binnen twee weken na dat besluit schriftelijk en gemotiveerd bericht
- Sollicitatiegegevens van kandidaten worden binnen 4 weken na afwijzing teruggezonden of vernietigd -> tenzij anders overeengekomen
- In dat geval na een jaar opnieuw toestemming vragen voor bewaren gegevens of vernietigen



Sollicitatieprocedure

Sollicitatiegesprek

Wat mag je allemaal vragen?

- naar iemands gezondheid/ kinderwens?
- of iemand getrouwd is/ kinderen heeft?
- “hoe los je dat thuis op met nachtdiensten/ weekenddiensten?”
- of iemand tegen corona is gevaccineerd?



Sollicitatieprocedure

Sollicitatiegesprek

Hoofdregels:

1. Alleen vragen stellen die relevant zijn om geschiktheid voor *functie* te kunnen beoordelen (maar waar ligt de grens?)
 2. Vragen mogen *niet* zien (ook niet indirect) op een discriminatoire grond
- Is de gezondheid rechtstreeks van belang voor de functie, dan is een sollicitant verplicht de werkgever uit zichzelf te informeren
 - verhuizer met rugklachten, piloot met vliegangst

Vals cv



Leugens tijdens de sollicitatie:

- Diploma's niet gehaald?
- Toch ziekte die belemmerd om functie uit te oefenen?
- Andere werkgevers die op cv stonden, kloppen niet?

Opties?

(Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 19 april 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:3773 – vernietiging)

Agenda

1 Sollicitatieprocedure

2 Personeelsdossier / AVG

3 Screening

4 CAO

5 Proeftijd en opzegtermijnen

6 De arbeidsovereenkomst

7 Typen arbeidsovereenkomsten

8 De ZZP'er



De AVG

De Algemene verordening gegevensbescherming (**AVG**) bepaalt de spelregels van het personeelsdossier.

- Toezichthouder in Nederland is: Autoriteit Persoonsgegevens
- Strenger en meer handhaven met boetes oplopend tot 20 miljoen euro of 4% van de omzet (als dat hoger is)

AVG ziet op verwerking van persoonsgegevens



Waar gaat de AVG over?

De verwerking van persoonsgegevens

Persoonsgegevens: alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon

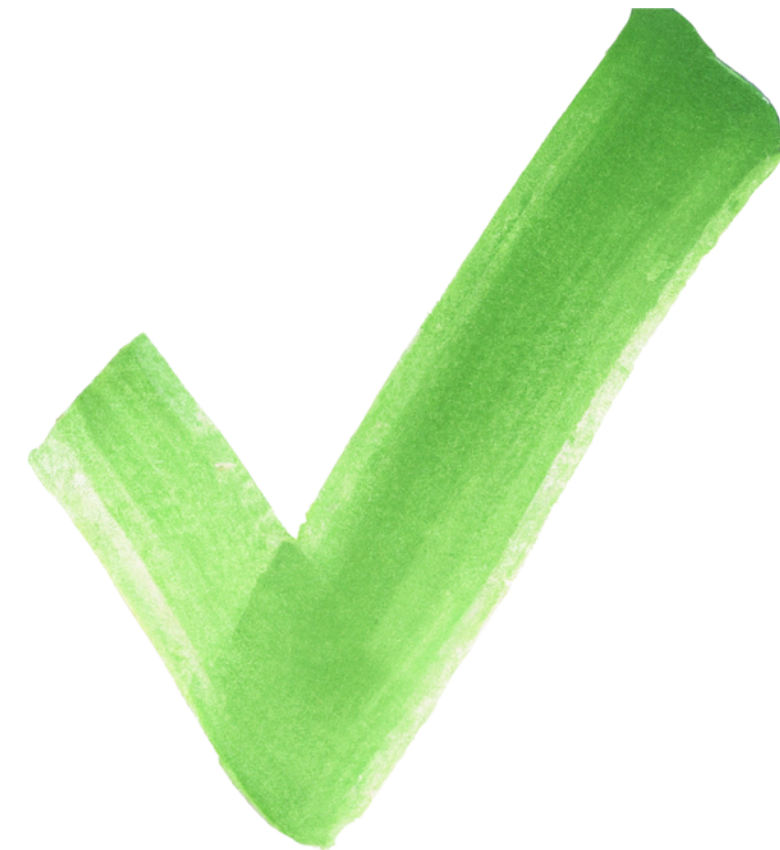
Verwerking: een bewerking of een geheel van bewerkingen met betrekking tot persoonsgegevens of een geheel van persoonsgegevens, al dan niet uitgevoerd via geautomatiseerde procedés, zoals het verzamelen, vastleggen, ordenen, structureren, opslaan, bijwerken of wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiden of op andere wijze ter beschikking stellen, aligneren of combineren, afschermen, wissen of vernietigen van gegevens.

Kortom: bijhouden van een personeelsdossier valt onder de verwerking van persoonsgegevens

Hoofdregeel van de AVG

Uitgangspunt blijft: **persoonsgegevens verwerken is en blijft toegestaan**, onder de voorwaarden dat:

1. de verwerking **rechtmatig** is (**grondslag** en **doel**)
2. de verwerking **zorgvuldig** en **veilig** gebeurt
3. **transparantie** wordt geboden
4. rekening wordt gehouden met **rechten van werknemers**
5. **verantwoording** wordt afgelegd



Rechtmatig: de grondslagen

De AVG kent **6 grondslagen** van de AVG voor het verwerken van persoonsgegevens:

1. noodzakelijk voor de uitvoering van een overeenkomst
2. noodzakelijk voor het nakomen van een wettelijke verplichting
3. noodzakelijk ter bescherming van de vitale belangen
4. noodzakelijk voor de vervulling van een taak van algemeen belang of uitoefening van openbaar gezag
5. noodzakelijk voor de behartiging van de gerechtvaardigde belangen
6. toestemming van de betrokken persoon

- Door middel van een verklaring of actieve handeling
- Ondubbelzinnig, **Vrij**, Specifiek, Geïnformeerd
- Dit moet elke organisatie ieder moment kunnen aantonen
- Toestemming kan worden ingetrokken

Rechtmatig: het doel

Wat is het doel van het personeelsdossier?



Rechtmatig: het doel

Wat is het doel van het personeelsdossier?



- Om maatregelen/beslissingen van en door de werkgever te kunnen onderbouwen
- Te voldoen aan een wettelijke verplichting
- Invulling te geven aan het personeelsbeleid

Het personeelsdossier

**Wat mag hierin worden
opgenomen?**



De arbeidsovereenkomst?

Een waarschuwing uit 2008?

Medische gegevens?

Aantekeningen van een leidinggevende?

Kopie ID met BSN?

Geboortekaartje?

Afkomst / ras?

Wat mag er worden opgenomen?

Alleen die gegevens die **noodzakelijk zijn voor het doel** van het personeelsdossier.
Bijvoorbeeld:

- Arbeidsovereenkomst
- Klachten en waarschuwingen
- Verzuimfrequentie (hoe vaak en hoe lang)
- Verslagen van beoordelings- en functioneringsgesprekken
- Kopie identiteitsbewijs
- Aantekeningen leidinggevende
- No risk polis (vragen mag pas na 2 maanden na in dienst datum)
- Functieprofiel

Wat zijn de grondslagen?

Wat mag er worden opgenomen?

Dus niet:

Medische gegevens (óók niet als werknemer hierover zelf iets verteld)

(tenzij bijzondere omstandigheden, bijv. epilepsie of suikerziekte).

Ook niet:

Strafrechtelijke gegevens



Bijzondere persoonsgegevens



Bijvoorbeeld:

- medische gegevens
- politieke voorkeur
- etnische afkomst
- religieuze overtuiging
- lidmaatschap vakbond

= **verwerkingsverbod**, tenzij **uitzonderingsgrond** én **grondslag** én **doel**

Bijzondere persoonsgegevens

Uitzonderingsgrond:

Medische gegevens

- De verwerking is noodzakelijk om verplichtingen uit te voeren op het gebied van het arbeidsrecht (...)
 - Wet verbetering Poortwachter

Gegevens over afkomst

- als dat nodig is om diegene te kunnen identificeren;
- om positieve discriminatie/voorkeursbeleid toe te passen.

Proportionaliteit en subsidiariteit > op zoek naar het meest vergaande middel

Gewone persoonsgegevens: open normen!

Alleen die gegevens die **noodzakelijk** zijn voor het doel van het personeelsdossier.

- Open norm
- Welke gegevens vind jij nodig om vast te leggen om te komen tot het doel van het personeelsdossier?
- Vastleggen & uitleggen: geen harde regels (m.u.v. medische gegevens/ bijzondere pers. gegevens)

Vereisten die wel gelden:

- de gegevens in het personeelsdossier moeten kloppen;
- je mag niet meer gegevens in het personeelsdossier vastleggen dan noodzakelijk is;
- de gegevens moeten ter zake doen.

Privacybeleid en verwerkingsregister
Privacyreglement werknemers

Hoe lang mogen gegevens in het personeelsdossier staan?

- A. 2 jaar nadat ze zijn toegevoegd
- B. Hoe lang ik dat nodig vind
- C. 2 jaar na einde dienstverband
- D. Dat hangt af van de soort gegevens

De bewaartermijnen

Antwoord D.

Kopie ID en loonbelastingverklaring: 5 jaar na einde dienstverband

Fiscale gegevens: 7 jaar na einde dienstverband (bijv. loonadministratie)

- Overige gegevens: algemene bewaringstermijn van 2 jaar na einde dienstverband, **tenzij de gegevens eerder al niet meer noodzakelijk zijn**
- Langer dan 2 jaar na einde dienstverband bij rechtszaak of lopend conflict

Een waarschuwing uit 2008 of uit 2023?

Een functioneringsverslag uit 2001?

Wijzigingen op de arbeidsovereenkomst uit 2008?

Ook hier: **verwerkingsregister**

Verantwoording- en registratieplicht

Vastleggen dat je aan de AVG voldoet ten aanzien van het personeelsdossier

Register van verwerkingsactiviteiten

Schrijf op welke persoonsgegevens je verwerkt, met welk doel dit gedaan wordt, waar deze gegevens vandaan komen, waar ze worden opgeslagen en met wie ze worden gedeeld.

Privacyreglement voor werknemers:

- Welke gegevens
- Doel en grondslag
- Bewaartermijn
- Beveiliging
- Rechten werknemers



Rechten van de werknemer

- Recht op inzage en rectificatie
- Recht op het wissen van gegevens
- Recht op overdracht
- Recht op stop gegevensgebruik
- Recht op het indienen van een klacht bij de Autoriteit Persoonsgegevens

Rechten & personeelsdossier

Iedere werknemer heeft **recht op inzage** in het *eigen* personeelsdossier.

Binnen **vier weken** moet de gevraagde informatie beschikbaar gesteld worden.

Gegevens **wijzigen of verwijderen?** Dit hoeft **alleen** opgevolgd te worden als de informatie aantoonbaar onjuist is of niet (meer) relevant voor de arbeidsrelatie.

- werknemers mogen te allen tijde om aanpassing gegevens vragen
- werknemers mogen vragen “waarom” gegevens verwerkt worden
- werknemers hebben recht op een kopie van hun personeelsdossier
 - hieronder vallen niet: memo's of aantekeningen voor intern beraad

Beveiliging & toegang

Het personeelsdossier bevat vertrouwelijke informatie.

- Dossiers mogen niet voor iedereen toegankelijk zijn
- De beveiliging moet op orde zijn

Bepaal wie toegang hebben (bijv. leidinggevende, HR, HR admin en leg dit vast incl. geheimhouding)

Verwerkingsregister

NB. Datalek

Datalek register



Schending regels AVG?



Klacht bij de Autoriteit Persoonsgegevens

2020: 25.590

2021: 18.914

2023: 13.113

na 6 maanden wordt het pas opgepakt....

Personeelsgebrek..

Gevolg klacht:

contact met partijen

waarschuwingbrief

boete

En?..... Boete? Billijke vergoeding?

Agenda

1 Sollicitatieprocedure

2 Personeelsdossier / AVG

3 Screening

4 CAO

5 Proeftijd en opzegtermijnen

6 De arbeidsovereenkomst

7 Typen arbeidsovereenkomsten

8 De ZZP'er



Groeiend probleem

Acht diplomafraudeurs in zorg voor de rechter, aantal meldingen verdubbeld

Zorgcowboys

Er zijn veel manieren om meer geld te verdienen in de zorg dan gerechtvaardigd is. In dit dossier gaan we op jacht naar zogenoemde zorgcowboys: gehaaide ondernemers, listige consultants en graaiende managers die zichzelf verrijken door misbruik van de wet- en regelgeving. Ze maken onze zorg veel duurder dan nodig is.

Mishandeling

Cliënten met hoofd in wc geduwd en in sloot gezet: inspectie sluit Groningse zorginstelling

Nederland

Misstanden verpleeghuizen 'heel akelig': van verkeerde medicijnen, tot vergeten ouderen

'Veel inzet onbevoegd personeel in de zorg'

Wkkgz

Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg

Doel: openheid over klachten en ongewenste gebeurtenissen en ervan leren.
Om zo gezamenlijk de zorg te verbeteren.

Het is de bedoeling dat zorgmedewerkers actief kunnen meedenken en beslissen over zaken die hen direct aangaan.



Wkkgz

Verplichtingen vanuit de Wkkgz

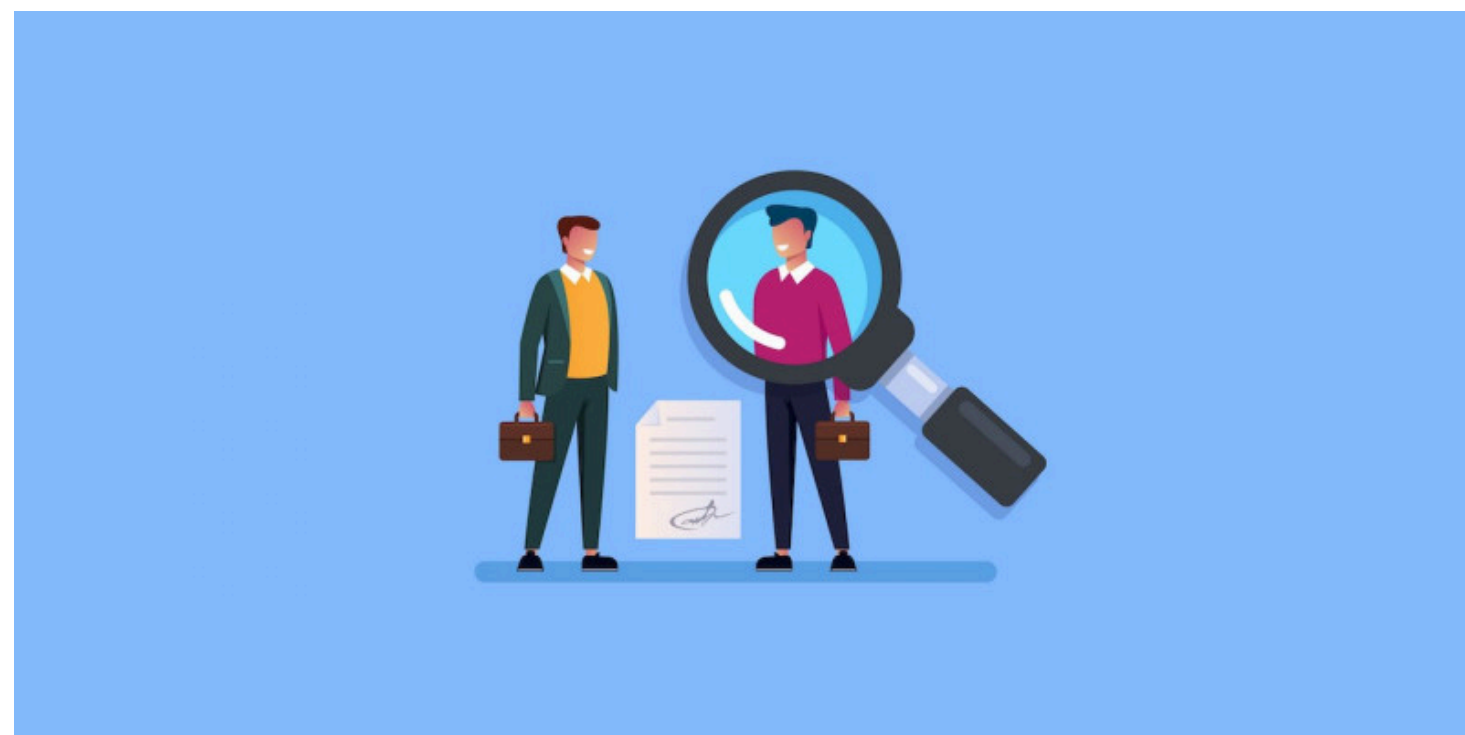
1. Vergewisplicht
2. Verplichte VOG
3. Melding ernstig disfunctioneren

Daarnaast ook:

- Betere en snellere aanpak van klachten, o.a. klachtenfunctionaris
- Veilig incidenten melden



Screening



Vergewisplicht

De **Wkkgz** bepaalt dat Zorginstellingen verplicht zijn zich te '**vergewissen**' van het arbeidsverleden van een sollicitant door bijvoorbeeld:

- Navraag te doen bij eerdere werkgevers (referenties)
- Raadpleging BIG-register / SKJ
- Navraag doen Inspectie Gezondheidszorg
- VOG opvragen
- Register van tuchtspraken bekijken
- Diploma's opvragen

Je moet aantonen dat je op een goede manier, serieus onderzoek hebt gedaan. Alleen een VOG aanvragen is te mager.

Screening

Aanvragen VOG?

Verplicht voor verschillende beroepen/branches, bijvoorbeeld:

- advocaten, rechters, onderwijzers, taxichauffeurs, pedagogisch medewerkers, gastouders

Vanuit **Wkkgz**:

- instellingen die zorg uit de Wet langdurige zorg (Wlz) verlenen
- instellingen die Geestelijke Gezondheidszorg verlenen die onder de zorgverzekering valt en waar cliënten blijven overnachten (intramurale zorg)
- de VOG moet er op de **eerste dag** zijn en mag niet ouder zijn dan **3 maanden**



Screening

Vergewisplicht

- Gaat om geschiktheid van personen die beroepsmatig zorg gaan verlenen
 - Zorgverleners
 - ZZP'ers
 - Uitzendkrachten
 - Gedetacheerden
- **Niet** van vrijwilligers en mantelzorgers, **wel** van uitzendkrachten
- Uiteraard ook vrij om het functioneren van medewerkers na te gaan waarvoor dit niet wettelijk verplicht is
- Sanctie op het niet-doen = aanwijzing of bevel + dwangsom / bestuursdwang (boete circa € 30.000 mogelijk)



Screening - navraag doen IGJ

IGJ kan de zorgverlener een aantekening geven --> *"ernstige bedreiging voor veiligheid van cliënten of zorg"*

Aantekening is 5 jaar geldig --> Aanvraagformulier vergewisplicht

Mag je iemand in dienst nemen die zo'n aantekening heeft?

IGJ:

Ja. U beoordeelt zelf of het verleden van de zorgverlener in de weg staat van het bieden van goede zorg. Het opvragen van informatie bij IGJ is één van de hulpmiddelen om dit te kunnen beoordelen. Door in gesprek te gaan met de zorgverlener kunt u inschatten of er risico's zijn op herhaling.

De vraag is natuurlijk: wil je dat?

Screening - wanneer krijgt de zorgverlener geen VOG?

Toetsingscriteria: relevantie en actualiteit

Voor een kassamedewerker geldt een andere toets dan voor een zorgmedewerker

Screeningsprofielen

Afwijzing VOG in de zorg:

- Strafbaar feit dat een risico oplevert zoals bedoeld in screeningsprofiel binnen de terugkijktijd
- Bij een zedenmisdrijf --> onbeperkte terugkijktijd
- Terugkijkperiode over het algemeen 4 jaar (jongeren tot 23 jaar = 2 jaar, tenzij zedendelict of zwaar geweldsdelict)

Screening - VOG

Voorbeeld opschortende voorwaarde:

“De arbeidsovereenkomst treedt niet eerder in werking dan nadat de werknemer een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) van zijn persoon overlegt aan de Werkgever die ziet op de functie van de werknemer en niet ouder is dan 3 maanden voorafgaande aan de daadwerkelijke aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst.

Dit betekent dat wanneer de werknemer niet uiterlijk _____ deze VOG overlegt, de inwerkingtreding van de arbeidsovereenkomst wordt opgeschort tot het moment dat de werknemer deze wel overlegt. Indien de werknemer niet uiterlijk binnen één maand na de beoogde datum van indiensttreding van _____ deze VOG overlegt, dan komt er geen arbeidsovereenkomst meer tot stand.”

Datum x is de beoogde indiensttredingsdatum.

Screening - referenties



Spanningsveld: voldoen aan je wettelijke plicht vanuit de Wkkgz en de AVG

Advies:

- neem in je vacature op dat referenties worden opgevraagd in het kader van de Wkkgz
- vraag toestemming aan de sollicitant om deze referenties op te vragen
- als de sollicitant een ex-werkgever heeft doorgegeven, dan heeft hij toestemming gegeven

Word je zelf gebeld?

- vraag na of de sollicitant toestemming heeft gegeven om referenties op te vragen
- check of je informatie kunt verstrekken (of heb je bijv. afspraken gemaakt in een vso over niet negatief uitlaten)

Screening - referenties en aansprakelijkheid?

Bijvoorbeeld als je in een vso hebt opgenomen dat je je niet negatief over elkaar uitlaat --> **schending contractuele afspraken**

- Welke **schade**?
 - Bijv. als de werknemer kan aantonen dat hij daardoor de baan niet heeft gekregen
- Oók als de verplichting voortvloeit uit de Wkkgz

Of als je zonder toestemming uit eigen beweging een nieuwe werkgever **negatieve informatie over je ex-werknemer** geeft



Screening - diploma check

Diploma opvragen

Sollicitant vragen om een gratis digitaal uittreksel uit Mijn diploma's van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) aan te leveren. Dit digitale uittreksel is een **officieel bewijs** van het diploma.

In 'Mijn diploma's' van DUO staan de diploma's voor hoger beroepsonderwijs (**hbo**) en wetenschappelijk onderwijs (wo) vanaf 1996 en voor middelbaar beroepsonderwijs (**mbo**) vanaf 2007.





Screening - tips!

Bepaal hoe je voldoet aan de vergewisplicht: welke mogelijkheden kiest jouw organisatie?

- Bij diploma's: van belang is dat de werknemer weet dat de opleiding een eis is voor het aannemen van de werknemer
- Vraag diploma's tijdig op en check deze op echtheid of vraag om een uittreksel van DUO
- Vraag door over de opleidingen die benoemd zijn op de CV (afgerond? Of alleen deelcertificaten?). Leg vast!
- Ontslag op staande voet of vernietiging van de arbeidsovereenkomst vanwege bedrog kan in uitzonderlijke gevallen aan de orde zijn (afhankelijk van de omstandigheden!)
- Bij referenties: zet dit in de vacaturetekst en vraag referenties bij potentiële nieuwe werknemer op
- check of de ex-werknemer toestemming heeft gegeven én check of je specifieke afspraken in een vso hebt gemaakt
- Bij VOG: kies voor de opschortende voorwaarde of ga pas de arbeidsovereenkomst aan na ontvangst juiste VOG
- Toch ontbindende voorwaarde: let op de termijn! En beroep je er ook op als de VOG nog niet binnen is

Agenda

1 Sollicitatieprocedure

2 Personeelsdossier / AVG

3 Screening

4 CAO

5 Proeftijd en opzegtermijnen

6 De arbeidsovereenkomst

7 Typen arbeidsovereenkomsten

8 De ZZP'er



Cao

Wat is een cao?

- Collectieve arbeidsovereenkomst
- Geldt voor een 'grote' groep mensen
- ondernemings- of branche-cao ?

Hoe ben je gebonden aan een cao?

- AVV
- lid van Cao-partij
- incorporatie

Incorporatie geeft meeste duidelijkheid (let op: dynamisch of statisch?)



Cao

Standaard of minimum karakter?

Casus: er is een standaard-cao van toepassing. Je wilt een werknemer in dienst nemen, maar die komt alleen als je EUR 6.000,- per maand betaald. Zijn functie is ingedeeld in een schaal die niet hoger gaat dan EUR 5.500,- per maand.

Hoe los je dit op?



Cao

In de zorg meestal standaardkarakter

- VVT
- GGZ
- GHZ
- Sociaal werk
- Ziekenhuizen
- Jeugdzorg
- Kraamzorg
- Huisartsenzorg
- Ambulancezorg
- Zelfstandige klinieken
-



Agenda

1 Sollicitatieprocedure

2 Personeelsdossier / AVG

3 Screening

4 CAO

5 Proeftijd en opzegtermijnen

6 De arbeidsovereenkomst

7 Typen arbeidsovereenkomsten

8 De ZZP'er



Proeftijd

De **schriftelijke afspraak** waarbij werknemer en werkgever een proeftijd overeenkomen.

Werkgever en werknemer worden in de gelegenheid gesteld de arbeidsovereenkomst direct te beëindigen gedurende deze “**kennismakingsperiode**”.

- Vereisten: voor beide partijen gelijk, schriftelijk
- Bij twijfel: “omzetten” in de proeftijd?
 - Opzeggen met beroep op proeftijd en nieuw contract?

Proeftijd

Proeftijd:

- Onbepaalde tijd: **twee maanden**
 - Bepaalde tijd tot 6 maanden **geen** proeftijd
 - Bepaalde tijd vanaf 6 maanden tot 2 jaar: maximaal **1 maand**
 - Bepaalde tijd vanaf 2 jaar: maximaal **twee maanden**
-
- Afwijking bij cao slechts ten dele mogelijk
 - Proeftijd dient voor beide partijen **gelijk** te zijn
 - Bij proeftijd in strijd met de wet: proeftijd nietig!



Proeftijd

Proeftijd:

Bij opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en dezelfde werkgever is geen proeftijd mogelijk, tenzij de nieuwe arbeidsovereenkomst wezenlijk andere vaardigheden vraagt

Bij een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en andere werkgever die t.a.v. verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moet worden de opvolgende werkgever te zijn: geen proeftijd



Proeftijd

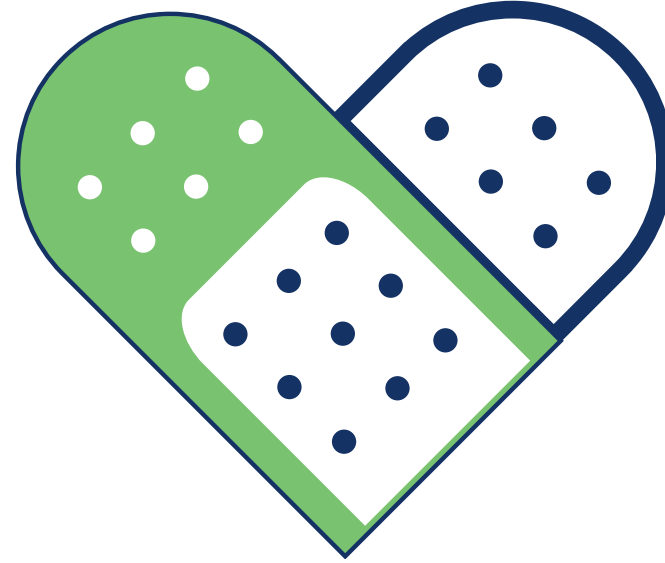
Proeftijd

- Soms: **misbruik van bevoegdheid/slecht werkgeverschap** als de proeftijd niet wordt gebruikt om kwaliteiten werknemer te beoordelen: ontslaan na halve dag werken

College Rechten vd Mens:

- Ontslag in proeftijd van werknemer die vanwege vruchtbaarheidsbehandeling afwezig was leverde verboden onderscheid op grond van geslacht op
- In verlengde daarvan: ontslag van werkneemster die zwanger blijkt, levert 'omkering van bewijslast' op. Werkgever moet dan aantonen dat ontslag andere oorzaak dan zwangerschap heeft

Proeftijd



ECLI:NL:RBLIM:2022:8265

- Werkneemster heeft een arbeidsovereenkomst van **een jaar** gesloten, ingangsdatum **1 mei 2022**. Zij zou gaan werken als Dagbestedingscoach bij decoZorg. Eerder had werkneemster een vast contract bij Zuyderland, dat zij heeft **opgezegd op 31 maart 2022** om bij decoZorg te gaan werken.
- Op **7 maart 2022** heeft werkneemster zich bij Zuyderland ziekgemeld en na onderzoek werd er bij haar op 12 april 2022 een **agressieve vorm van longkanker vastgesteld**. Op **28 april 2022** heeft decoZorg de arbeidsovereenkomst opgezegd, waarbij er sprake is van een proeftijdontslag.
- De opzeggingsbrief van 28 april 2022 was volgens decoZorggebaseerd op een reorganisatie en de daaraan gekoppelde personeelsstop en had niets te maken met de ziekte van werkneemster.

Is dit **discriminatie** tijdens proeftijdontslag?

Proeftijd

Proeftijd

Opzegging mag vóóordat arbeidsovereenkomst is begonnen, maar...

(rechtbank Gelderland, 20 december 2018, ECLI:NL:RBGEL:2018:5741)



Opzegtermijn



Opzegtermijn

Bij tijdelijke contracten: tussentijds opzegbeding!

Wettelijk voor werkgever:

- 0-5 jaar in dienst: 1 maand
- 5-10 jaar in dienst: 2 maanden
- 10-15 jaar in dienst: 3 maanden
- 15 jaar > in dienst: 4 maanden

Opzegtermijn

Opzegtermijn

- Bij werknemer die Aow-leeftijd heeft bereikt: 1 maand
- Wettelijk voor werknemer: 1 maand
- Uitgangspunt is dat deze over volledige kalendermaanden loopt
- Gaat om het moment van opzegging (dus niet om laatste dag dienstverband)



Opzegtermijn

Opzegtermijn

Afwijkingsmogelijkheden termijn voor de **werkgever**:

- verlengen: mag, mits schriftelijk (dus in arbeidsovereenkomst)
- verkorten: mag als Cao dat toestaat

Afwijkingsmogelijkheden termijn voor **werknemer**:

- mag, mits schriftelijk (dus in arbeidsovereenkomst)
- maar: verlenging mag niet langer dan zes maanden en werkgever moet dan dubbele termijn hebben van werknemer

Afwijking op de afwijking:

- bij Cao mag – als voor de werknemer de termijn is verlengd – die voor de werkgever worden verkort, zolang die maar niet korter is dan de termijn voor de werknemer

Opzegtermijn

Casus opzegtermijn

Stel in een arbeidsovereenkomst staat dat de opzegtermijn voor beide partijen 2 maand bedraagt. De cao VVT is van toepassing, waarin jarenlang stond dat een opzegtermijn van 2 maanden voor beide partijen is toegestaan. In het voorjaar 2022 is de nieuwe cao VVT van toepassing waarin wordt verwezen naar de wettelijke opzegtermijn. De werknemer is 19 jaar in dienst.

1. Welke opzegtermijn geldt dan als de werknemer wil opzeggen?

2. Welke opzegtermijn geldt dan als de werkgever wil opzeggen?

Agenda

1 Sollicitatieprocedure

2 Personeelsdossier / AVG

3 Screening

4 CAO

5 Proeftijd en opzegtermijnen

6 De arbeidsovereenkomst

7 Typen arbeidsovereenkomsten

8 De ZZP'er



De arbeidsovereenkomst; begrijpelijk & energiek!

TONY'S CHOCOLONELY EMPLOYMENT AGREEMENT

START
what's your name?

start date: 00-00-00 ☐ indefinite period ☐ till date 00-00-00

your role:
(check out your impact profile for all the details)

work location:

probation period: 0-0-0-0 month(s)

We both can break up at any time, in writing and with the statutory notice period in mind. Our collaboration stops automatically on the day you reach the State Pension Age (AOW in Dutch..)

ON A SERIOUS NOTE, PART 1

- You agree that you will handle all confidential Tony's information eh.. confidentially.
- All work results that you develop or create, solely or jointly with others, during your employment with us is owned by Tony's Chocolonely (called 'Intellectual Property rights' >). When we split up, you will return all documents relating to our business and your work for us to us (like reports, manuals, drawings, correspondence and customer lists), obtained by you during your time with us, without keeping any copies.

OUCH!
..mind your step! you're off to those nerve-racking serious notes

gross salary: € 000.000.000,00
per month (on a fulltime basis) + 8% holiday allowance.

number of hours per week: 0-0-0-0 divided over 0-0-0-0 working days.
(but hey.. results are more important than the number of hours you make)

Unlimited holidays, with a minimum of 28 days (based on a fulltime working week). You have to take these days off as a minimum to stay healthy and sane and to make sure you spend enough time with family, friends and to things you like to do.

ON A SERIOUS NOTE, PART 2

- You can't accept a provision or compensation from our relations or clients. Only if it's chocolate coins.
- Want to combine your job at Tony's with another fancy side job? Make sure you discuss it upfront.
- The Serious about People Guide, as it is or as it will be, is part of this agreement so read it well before you sign..
- This Agreement falls under Dutch law.

Other Tony's benefits:

- Expense allowance of € net per month for work related purchases.
- Profit-sharing bonus
- Pension
- Participation in Tony's Chocolonely's Stock Purchase Plan ("Golden Wrapper"), when you meet the rules and conditions of the plan.
- A monthly commuting allowance + Q-park subscription ☒ NS business card for work related travels ☐ a bright, shiny company car.

PS. We will take a lovely mugshot of you and put it on a eh.. mug, among other things, like our website or annual FAIRreport. You might also be photographed on other moments, because we occasionally give a peek of working life at Tony's online or in other publications. Mhkey?

BACK TO START

HOORAY

Tony's Chocolonely
Pazzanistraat 1
1014 DB Amsterdam

sign here →

Address
Zipcode, Residence

you sign here →

signs.. ☒ yes ☐ no

YOU ARE GOING TOO FAST!
..go to the serious stuff for a cool down!

ON A SERIOUS NOTE, PART 2

- You can't accept a provision or compensation from our relations or clients. Only if it's chocolate coins.
- Want to combine your job at Tony's with another fancy side job? Make sure you discuss it upfront.
- The Serious about People Guide, as it is or as it will be, is part of this agreement so read it well before you sign..
- This Agreement falls under Dutch law.

Other Tony's benefits:

- Expense allowance of € net per month for work related purchases.
- Profit-sharing bonus
- Pension
- Participation in Tony's Chocolonely's Stock Purchase Plan ("Golden Wrapper"), when you meet the rules and conditions of the plan.
- A monthly commuting allowance + Q-park subscription ☒ NS business card for work related travels ☐ a bright, shiny company car.

PS. We will take a lovely mugshot of you and put it on a eh.. mug, among other things, like our website or annual FAIRreport. You might also be photographed on other moments, because we occasionally give a peek of working life at Tony's online or in other publications. Mhkey?

BACK TO START

HOORAY

Tony's Chocolonely
Pazzanistraat 1
1014 DB Amsterdam

sign here →

Address
Zipcode, Residence

you sign here →

signs.. ☒ yes ☐ no

De arbeidsovereenkomst; visueel

Steeds populairder

Prettig leesbaar, vertrouwen uitstralen en vooral begrijpelijk zijn

Kort & bondig

Verwijzen naar reglementen

Vormvrij, maar ...



De arbeidsovereenkomst; begrijpelijk & energiek!

Met andere woorden:

Gefeliciteerd met je nieuwe baan. We zijn blij dat je dat je bij ons komt werken!

Graag vertellen we je iets over onze organisatie en wat wij belangrijk vinden.



De arbeidsovereenkomst

Wanneer ontstaat de arbeidsovereenkomst?



De arbeidsovereenkomst - verschillende typen

Kenmerken arbeidsovereenkomst (art. 7:610 BW):

- Arbeid
- Loon
- Gezag

Verschillende typen arbeidsovereenkomsten:

- Bepaalde tijd/onbepaalde tijd
- 0-uren
- min/max
- Leer-arbeidsovereenkomst
- Na de AOW-gerechtigde leeftijd
- Vakantie

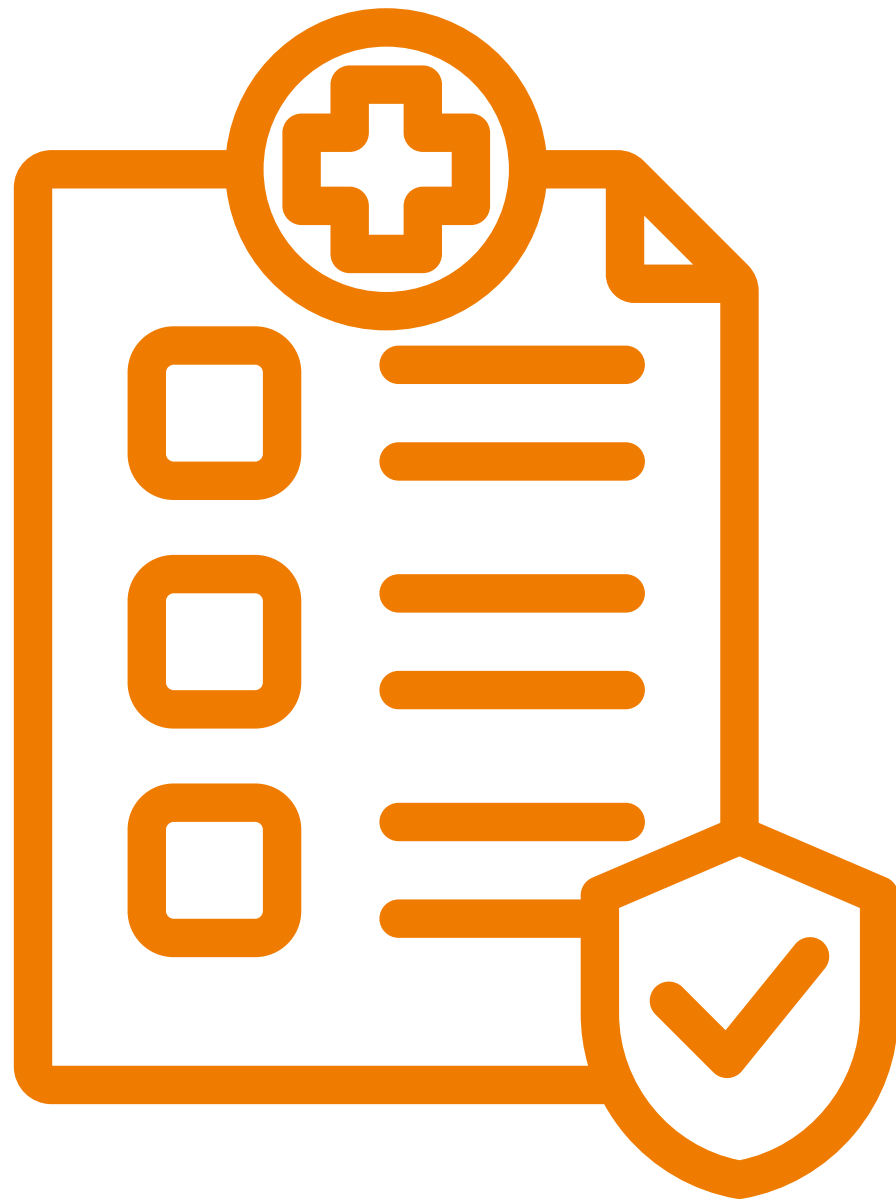


De arbeidsovereenkomst; schriftelijk?

- Mondeling of schriftelijk?
 - Concurrentie- en proeftijdbeding
 - Verplichting uit Cao?
 - Artikel 7:655 BW – informatieplicht
- Benoeming juiste contractspartijen
- Bepaalde tijd/onbepaalde tijd: wat zegt de cao?



De arbeidsovereenkomst



Toepassing protocol of reglement?

Binnen organisaties gelden vaak diverse protocollen en richtlijnen:

- hygiëneregels
- internetprotocollen
- beroepscode/ gedragsregels vanuit branche
- protocol grensoverschrijdend gedrag
- medicatieprotocollen

Hoe worden werknemers gebonden?

Cao noemt vaak codes en protocollen en tevens via arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst

Van belang is om in de **functieomschrijving** en arbeidsovereenkomst zo veel mogelijk melding te maken van de meest relevante beroepscode en protocollen

Protocollen die later worden opgesteld of gewijzigd dienen expliciet onder de aandacht te worden gebracht:

- Toezending per e-mail
- Plaatsing op intranet met signalering
- In werkoverleggen/intervisiebijeenkomsten bespreken en in verslag opnemen



De arbeidsovereenkomst

Functie en standplaats

- Beschrijving functie dan wel werkzaamheden op hoofdlijnen --> tenzij er een goede functieomschrijving is dan daarnaar verwijzen
- Standplaats (zo ruim mogelijk) en geen vaste standplaats

Arbeidsomvang en werktijden

- Aantal uren (gemiddeld) per week (te meten per half jaar/ jaar)
- Hoeveel/welke dagen per week
- Eventueel werktijden / roosters
- Verwijzing cao



De arbeidsovereenkomst

Opschortende voorwaarde

- zeker doen als VOG wettelijk verplicht is

Ontbindende voorwaarde

- Strikte toepassing: geen omzeiling van wettelijke ontslaggronden
- Objectieve omschrijving van 'de voorwaarde'
 - Verlies BIG-registratie
 - Geen VOG
- Werkgever mag nooit invloed hebben op vervullen van 'voorwaarde'
- Moet schriftelijk
- Intreden voorwaarde: per direct einde aan de arbeidsovereenkomst



De arbeidsovereenkomst

Voorbeeld ontbindende voorwaarde:

*“Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde dat werknemer binnen een maand na indiensttreding een positieve Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) van zijn persoon overlegt aan de werkgever die ziet op zijn functie en niet ouder is dan drie maanden voorgaande aan de daadwerkelijke aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst. Indien werknemer niet aan deze verplichting voldoet, is de arbeidsovereenkomst op **DATUM** van rechtswege beëindigd.”*



De arbeidsovereenkomst

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en aanzegtermijn

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die **zes maanden** duurt of langer:

- uiterlijk maand van te voren aangeven of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd of niet (en zo ja: onder welke voorwaarden)

Te laat: maximaal één maandsalaris verschuldigd (naar rato)

Moet schriftelijk!



De arbeidsovereenkomst

Arbeidsongeschiktheid



- Bij cao geregeld welk % salaris wordt doorbetaald bij ziekte
- Zo niet dan opnemen in lijn met de wet
- Minimaal 70% tenzij onder het minimumloon, dan het minimumloon in het **eerste jaar**
- Wijze van ziekmelding meestal in personeelsreglement en cao's (tijdig ziekmelden)
- Anders opnemen: bijv. persoonlijk en telefonisch ziekmelden voor 9.00 uur bij leidinggevende

Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Hanze Academy -

Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

De wet is per 1 augustus 2022 in werking getreden.

Doel is zekerheid en voorspelbaarheid van werk voor de werknemer bevorderen

Vijf belangrijkste wijzigingen:

1. Uitgebreidere informatieplicht (arbeidsovereenkomst/cao)
2. Werkzaamheden bij andere werkgever mogen niet langer zomaar verboden worden;
3. Geen studiekostenbeding voor verplichte scholing (kosteloos worden aangeboden);
4. De positie van werknemers met een onvoorspelbaar werkpatroon wordt versterkt;
5. De werknemer kan een verzoek tot voorspelbare arbeidsvoorwaarden indienen.



De arbeidsovereenkomst

Voorbeelden:

- *‘Voor regels over werktijden, roosters, overwerk en (evt) vergoeding van overwerk, (evt) bijzondere diensten, wordt verwezen naar de cao / personeelshandboek.’*
- *‘De eerste maand/de eerste twee maanden na indiensttreding geld(t)(en) als proeftijd in de zin van artikel 7:652 jo. 676 BW. Gedurende de proeftijd kunnen beide Partijen de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen.’*
- *‘Voor de overige financiële aanspraken (o.a. vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, ORT, vergoeding bijzondere diensten en toeslagen) wordt verwezen naar de cao / personeelshandboek.’*
- *‘Beide partijen hebben het recht deze arbeidsovereenkomst tussentijds op te zeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. In het Burgerlijk Wetboek (titel 7.10) is uiteengezet op welke wijze de arbeidsovereenkomst in het algemeen kan eindigen en welke procedures daarvoor gelden.’*

	Volstaat in:	Verwijzing voldoende:	Termijn
b. Plaats of plaatsen waar gewerkt wordt of geen vaste plek	Arbeidsovk		a t/m e: 1 week
e. Bij tijdelijk contract: de duur van het contract of de einddatum	Arbeidsovk		1 week
f. Aanspraak op vakantie, of ander betaald verlof en de wijze van berekening	Arbeidsovk	Cao	
g. De procedure en opzegtermijn indien de arbeidsovk wordt beëindigd. Duur van de opzegtermijn	Arbeidsovk	Cao	
h. Loon en termijn betaling + afzonderlijke loonbestandsdelen + betalingswijze	Arbeidsovk	Cao	1 week
i. Gebruikelijke uren per dag / week, onderscheid voorspelbaar en onvoorspelbare uren	Arbeidsovk	Cao	1 week
Nieuw:			
p. Bij uitzendovk: identiteit inlener	Arbeidsovk		
q. Duur en voorwaarden van de proeftijd		Cao	1 week
r. Het recht op scholing (scholingsbeleid)	Arbeidsovk		
s. Sociale uitkeringen	Arbeidsovk	Cao	

De arbeidsovereenkomst

Scholing

- Verwijzen naar beleid (wel of geen verplichting scholing)

Verbod op nevenwerkzaamheden

- Soms ook in de cao geregeld
- Objectieve reden

'Het is de werknemer zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever verboden nevenwerkzaamheden te verrichten. Werkgever dient een objectieve reden te hebben om de nevenwerkzaamheden te verbieden.'

Verplichte scholing

Voor **verplichte scholing** geldt:

- scholing kosteloos (geen studiekostenbeding)
- scholingstijd is arbeidstijd
- scholing zoveel tijdens werktijd

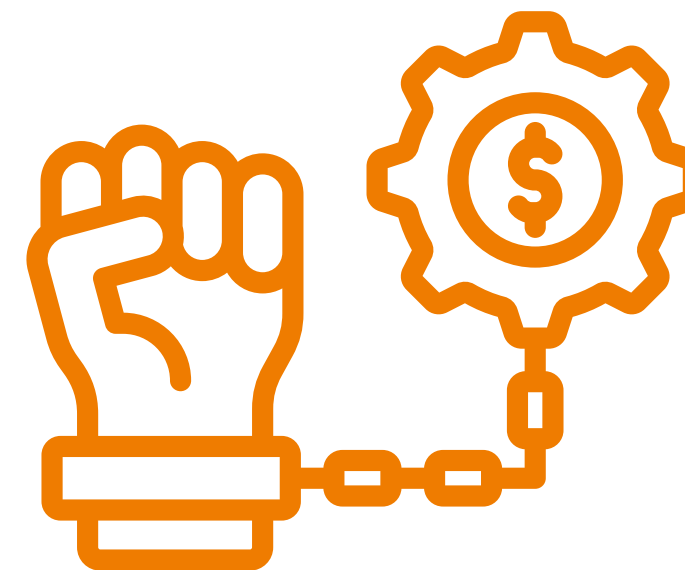
Verplichte scholing? --> op grond van de wet of CAO verplicht voor het werk van de medewerker

Uitzondering --> scholing voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van beroepskwalificatie

= **WEL** studiekostenbeding

- wat is beroepskwalificatie?
- geregementeerde beroepen?





Verplichte scholing

Uitspraak kantonrechter Rechtbank Overijssel (ECLI:NL:RBOVE:2023:5295)

Oordeel over de vraag of een BBL medewerkster bij een zorginstelling een deel van haar studiekosten moest terugbetalen (studiekostenbeding getekend waarin dit expliciet stond).

In zijn uitspraak gaf de rechter aan dat de tekst in artikel 5.2 van de Cao VVT – waarin staat dat functiegerichte scholing en door de werkgever verplicht gestelde scholing volledig vergoed moeten worden in tijd en geld – klip en klaar is.

Aangezien de werkgever functiegerichte scholing had opgelegd, mogen deze kosten op basis van de cao niet verrekenend worden. Ondanks dat beide partijen er expliciet voor hadden getekend! Dat komt omdat de cao in dit geval zwaarder weegt dan wat partijen er samen over hebben afgesproken.

Verplichte scholing

Impact deze uitspraak moet nog blijken

In deze zaak bevestigden beide partijen dat er sprake was van **verplichte** scholing. Dus besluit: mag niet verrekend worden (cao norm). In artikel 5.2 cao VVT schrijft dit letterlijk voor bij verplichte scholing.

Uitkomst anders als de werkgever zich op het standpunt had gesteld dat er geen sprake was van verplichte scholing?

Het standpunt **blijven** innemen dat alle BBL-trajecten niet onder verplichte scholing vallen.

Rekening mee houden dat deze uitspraak voer voor discussie is met leerlingen.

Tip: in de studiekostenovereenkomst/beding expliciet opnemen of de opleiding wel / niet verplicht is

Bijzondere bedingen

Instroom

Hanze Academy

Bijzondere bedingen

- Proeftijdbeding (ochtend besproken)
- Tussentijds opzegbeding
- Concurrentie- en relatiebeding (bepaalde functies)
- Re-integratieplicht na einde dienstverband
- Eenzijdig wijzigingsbeding





De arbeidsovereenkomst - tussentijds opzegbeding

- De schriftelijke afspraak waarbij werkgever en werknemer overeenkomen dat de arbeidsovereenkomst **gedurende de looptijd** van de arbeidsovereenkomst voor **bepaalde tijd** opgezegd mag worden.
- Voor de werkgever gelden andere eisen dan voor de werknemer:
 - Voor- en nadelen
 - Voorbeeld uit de praktijk



De arbeidsovereenkomst – concurrentie- en relatiebeding

- Concurrentiebeding: beding dat de werknemer verbiedt om na het einde van de arbeidsovereenkomst op een bepaalde manier werkzaam te zijn. Het concurrentiebeding heeft te maken met locatie en heeft een bepaalde tijdsduur.
- Relatiebeding: beding dat de werknemer verbiedt om gedurende een bepaalde tijd na het einde van de arbeidsovereenkomst werkzaamheden te verrichten voor al dan niet bij name genoemde relaties van de werkgever te verrichten.

De arbeidsovereenkomst – concurrentie- en relatiebeding

- Bij bepaalde tijd alleen bij *zwaarwegende bedrijf- of dienstbelangen*. Wat is dat dan?
 - moeten er zijn op moment van aangaan
 - omschreven in beding = maatwerk
- Voorstel: ook bij onbepaalde tijd
- Let op de reikwijdte van het beding

De arbeidsovereenkomst – concurrentie- en relatiebeding

Wetsvoorstel Hervorming Concurrentiebeding



1. Het concurrentiebeding wordt wettelijk begrensd in duur (max 12 maanden);
2. Het concurrentiebeding moet geografisch worden afgebakend, specifiek en gemotiveerd in het contract;
3. De werkgever moet in vaste contracten het zwaarwichtig bedrijfsbelang van een concurrentiebeding motiveren (dit geldt al voor tijdelijke contracten);
4. Als een werkgever een vertrekkende werknemer aan het concurrentiebeding houdt, moet de werkgever een vergoeding betalen aan de werknemer. Dit wordt een wettelijk bepaald percentage van het laatstverdiende salaris. (50%!)

De arbeidsovereenkomst; geheimhouding

Geheimhouding

- Soms ook in cao geregeld
- Aanvullend vaak privacyreglement
- Je spreekt af dat de werknemer niets deelt, ook niet *na* het eindigen van het dienstverband



De arbeidsovereenkomst; eenzijdige wijziging

Eenzijdige wijziging

- Eenzijdig wijzigingsbeding artikel 7:613 BW, vaak in de arbeidsovereenkomst.
- Werkgever kan arbeidsvoorwaarden wijzigen zonder toestemming van de werknemer.
- Strengere voorwaarden!
- Belangenafweging: zwaarwichtig belang werkgever t.o.v. belang van werknemer dat moet wijken



Agenda

1 Sollicitatieprocedure

2 Personeelsdossier / AVG

3 Screening

4 CAO

5 Proeftijd en opzegtermijnen

6 De arbeidsovereenkomst

7 Typen arbeidsovereenkomsten

8 De ZZP'er



Typen arbeidsovereenkomsten

Welke typen gaan we bespreken?

Verschillende typen arbeidsovereenkomsten:

- **Bepaalde tijd/onbepaalde tijd**
 - ketenregeling
- 0-uren
- min/max
- Leer-arbeidsovereenkomst
- Na de AOW-gerechtigde leeftijd
- Vakantie



Arbeidsovereenkomst - bepaalde tijd/onbepaalde tijd

Bepaalde tijd = voor afgesproken periode

- Ketenregeling (wettelijk kader: 3 x 3 x 6)
- Opvolgend werkgeverschap

Verschil bepaalde tijd/onbepaalde tijd

- Proeftijd, bijzondere bedingen
- (Tussentijdse) beëindiging
- Concurrentiebeding/relatiebeding
- Onbepaalde tijd: lage WW-premie
- Bepaalde tijd: hoge WW-premie

Wel of niet verlengen?

- Wil je de arbeidsovereenkomst van een werknemer wel of niet verlengen? Waar moet je op letten?
 - Ketenbepaling
 - Aanzegverplichting



Ketenregeling: hoe zat het ook alweer?

Artikel 7:668a BW

- Maximaal **3 tijdelijke contracten**
- Maximaal **36 maanden** aan tijdelijke contracten (incl. onderbreking)
- Bij tussenpoos van meer dan **6 maanden**, begint nieuwe keten te lopen
 - Doorbroken bij een tussenpoos van 6 maanden + 1 dag
 - Anders: van rechtswege contract voor onbepaalde tijd
- Geldt ook bij opvolgend werkgeverschap (uitzendkrachten!)
- Geldt ook bij **nieuw contract bij zelfde werkgever, maar totaal andere functie**



Ketenregeling BBL

Afwijkingen

Wettelijke afwijking - artikel 7:668a BW lid 10:

- Ketenregeling **niet** van toepassing op arbeidsovereenkomsten met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) zoals bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
- Bij cao – op grond van artikel 7:668a BW lid 9 - geen (volledige) toepassing ketenregeling bij arbeidsovereenkomst omwille van educatie.

Wat betekent de wettelijke uitzondering?

- Met een BBL-leerling mag je **meer** dan drie tijdelijke contracten aangaan en ook voor een langere periode van 36 maanden.



Flexibele contracten, wat is een nul- urencontract?

- Wat zijn de kenmerken van een nul-urencontract?



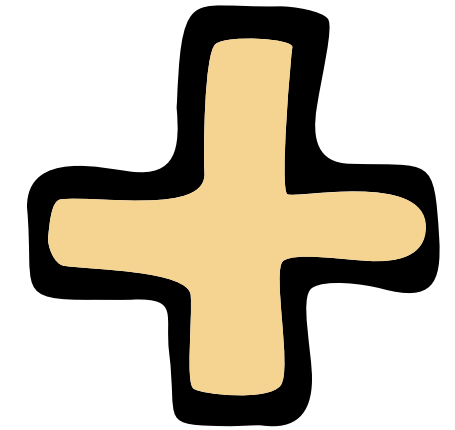
Oproepcontract (0-uren)

Kenmerken 0-uren:

- Bepaalde of onbepaalde tijd.
- Oproep: verplicht komen (4 dgn + referentieperiode).
- Mag afspreken: de eerste zes maanden alleen loon betalen voor de gewerkte uren.
 - Check cao
- Daarna: ook betalen als er werk is maar je niet wordt opgeroepen of wanneer je komt maar er is onvoldoende werk (minimaal drie uren).
- Let op rechtsvermoeden: na drie maanden wordt arbeidsomvang vermoed die van voorgaande drie maanden te zijn --> beroep werknemer.
- Aanbod vaste uren (WAB): elke twaalf maanden verplichting tot aanbod op basis gemiddelde van voorgaande twaalf maanden.
- Hoge WW-premie.



Oproepcontract (min/max)



Kenmerken min/max:

- Contract voor bepaalde of onbepaalde tijd voor minimum aantal uren per week.
- Ook een maximum aantal uren.
- Minimum-uren worden altijd betaald, ook bij geen oproep.
- Verplicht komen voor het aantal uren boven het minimum tot het maximum (mits tijdig opgeroepen).
- Aanbod vaste uren (WAB): elke twaalf maanden verplichting tot aanbod op basis gemiddelde van voorgaande twaalf maanden.
- Hoge WW-premie.
- Uitbetaald voor het aantal uren opgeroepen boven de min.
- Rechtsvermoeden arbeidsomvang (3 maanden) in principe niet van toepassing zolang werkgever onder de max blijft.
 - Mogelijk verplichting o.b.v. 'goed werkgeverschap' om min-uren op te hogen.

Algemeen flexibele contracten

- Oproeptermijn: 4 dagen.
- Oproep binnen deze termijn (*minder* dan 4 dagen): dan mag werknemer de oproep weigeren.
- Oproep binnen deze termijn gewijzigd of ingetrokken: werknemer recht op volledig loon van deze oproep.
- Referentieperiode; op welke dagen mogelijk arbeid verrichten/kunt oproepen.
- Werknemer: verplicht gehoor geven aan een oproep wanneer de oproep valt binnen de oproeptermijn en de oproep valt binnen de referentieperiode.
- Wanneer werknemer komt maar onvoldoende werk: dan recht op uitbetaling van minimaal 3 uren.
 - Dit geldt wanneer de oproep voor een langere duur (+3 uur) was ingepland.



Aanbod vaste uren (oproepkracht)

Artikel 7:628a lid 5 BW:

Na elke 12 maanden **schriftelijk** een aanbod voor vaste uren, gelijk aan de **gemiddelde** arbeidsomvang van de **afgelopen 12 maanden**.

Zolang werkgever dit niet doet: aanspraak werknemer op loon ter hoogte van die gemiddelde arbeidsomvang.

Dus waar moet je op letten?

- steeds na 12 maanden aanbod doen
- aantoonbaar aanbieden (dus in een brief of e-mail)
- als de werknemer het aanbod (mondeling) afwijst: vastleggen.



Welke typen gaan we bespreken?

Verschillende typen arbeidsovereenkomsten:

- Bepaalde tijd/onbepaalde tijd
 - ketenregeling
- 0-uren
- min/max
- **Leer-arbeidsovereenkomst**
- Na de AOW-gerechtigde leeftijd
- Vakantie



Leer-arbeidsovereenkomst



Wat is een leer-arbeidsovereenkomst?

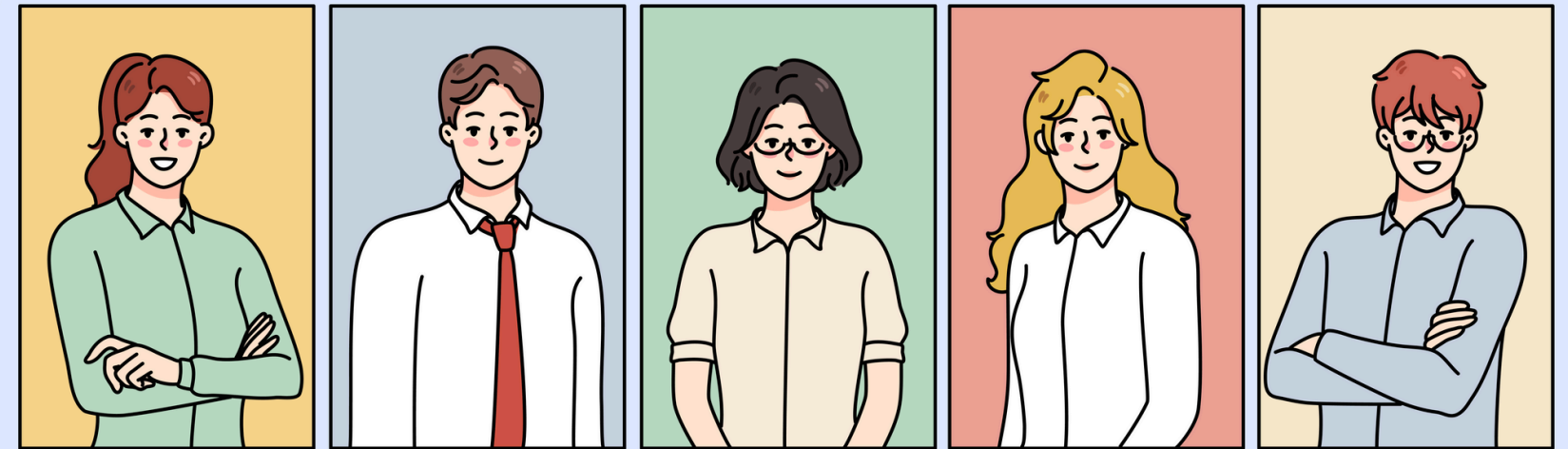
- Reguliere arbeidsovereenkomst (loon, arbeid, gezag) met praktijkovereenkomst tussen werkgever, werknemer en opleidingsinstituut
- Duaal onderwijs --> merendeel BBL (mbo)

Verskil met stageovereenkomst

Elementen:

- Productieve arbeid
- Loon

“de verrichte werkzaamheden primair gericht zijn op het vergroten van eigen kennis en het opdoen van werkervaring en dus niet zo zeer op het verrichten van productieve arbeid”



Duur leer-arbeidsovereenkomst

- Leer-arbeidsovereenkomst sluiten voor de **duur van de opleiding** (maar **met een einddatum**)

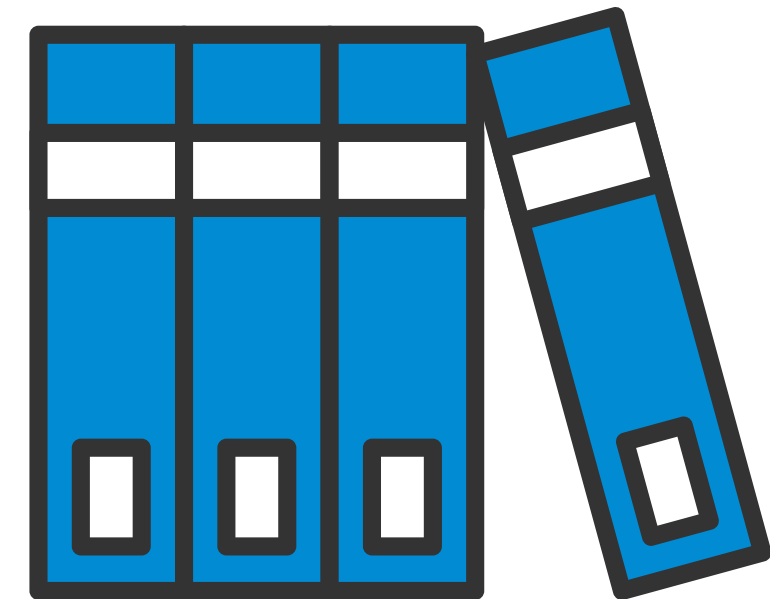
“De leer-arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd voor de duur van de opleiding en eindigt van rechtswege op de dag waarop de opleiding eindigt, maar in ieder geval op <datum>.”

- Leer-arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar kan ook.



Leer- arbeidsovereenkomst

- Ontbindende voorwaarde
- Alle subjectiviteit uitsluiten: dus niet dat werkgever zelfstandig de leerling-werknemer kan uitschrijven
- Stoppen met opleiding vanwege ziekte?



Leer-arbeidsovereenkomst

- Leer- arbeidsovereenkomst wordt doorgaans aangegaan voor de duur van de opleiding met expliciete ontbindende voorwaarde.

Voorbeeld:

“Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van de opleiding. Als de opleiding (vroegtijdig) wordt beëindigd door uitschrijving aan de onderwijsinstelling (ongeacht of dat door de leerling zelf of het opleidingsinstituut gebeurt) dan komt er per direct ook een einde aan de arbeidsovereenkomst.

*De redenen voor **uitschrijving vanuit het onderwijsinstituut** kan bijvoorbeeld zijn door verwijdering van de opleiding, het behalen van onvoldoende studieresultaten, langdurige arbeidsongeschiktheid of andere omstandigheden waardoor de voortzetting van de opleiding redelijkerwijs onmogelijk is geworden. Dit is ter uitsluitende beoordeling van het opleidingsinstituut.”*

Leer-arbeidsovereenkomst



Geen verplichte scholing

“**Een studiekostenbeding** is een beding waarin de werkgever en de werknemer overeenkomen dat de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst studiekosten aan de werkgever terugbetaalt.”

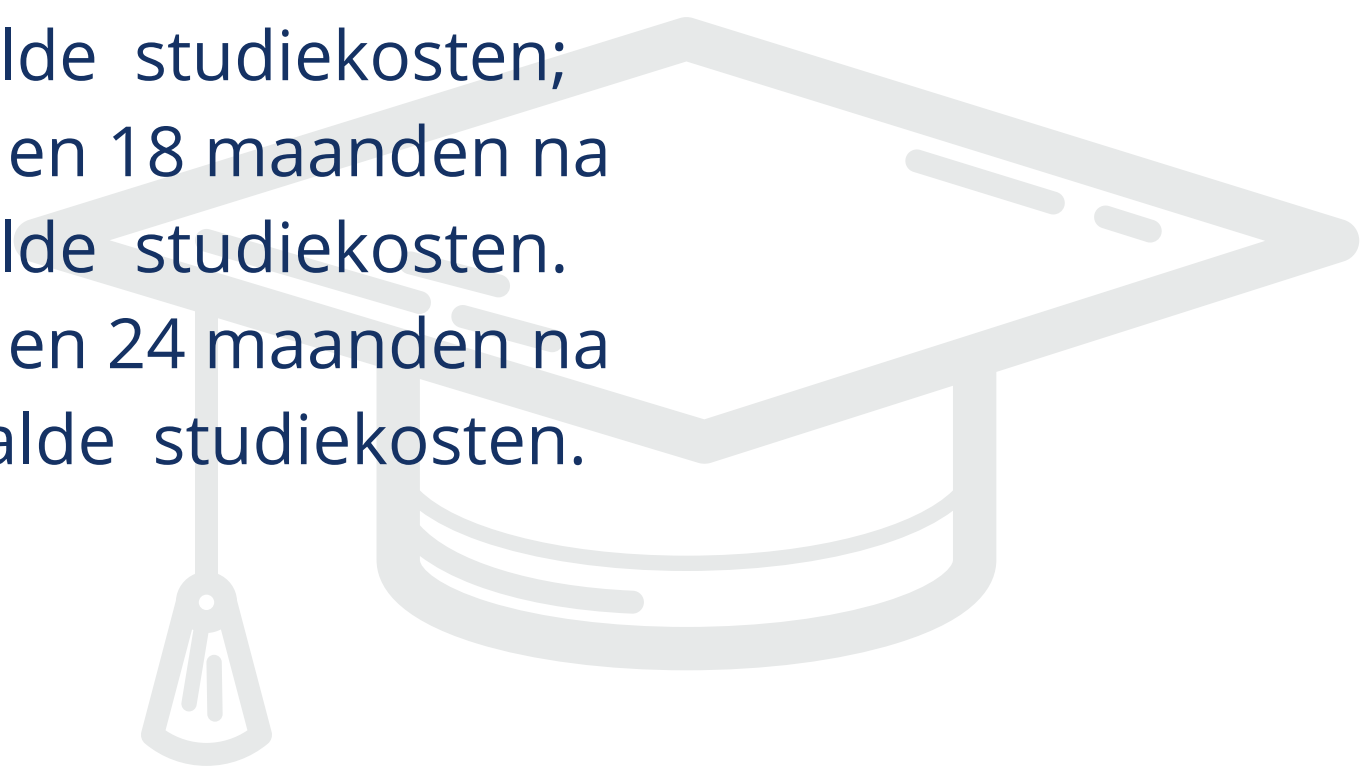
Rechtsgeldig beding:

- Op voorhand duidelijkheid over welke kosten moeten worden terugbetaald
- En vastleggen wanneer er sprake is van een terugbetalingsverplichting met een staffel

Leer-arbeidsovereenkomst

Opleidingskosten: “De kosten voor deze opleiding zijn € en bestaan uit:”

- De leerling-werknemer dient de door de werkgever betaalde studiekosten terug te betalen conform de volgende staffel:
 - bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen 6 maanden na voltooiing van de opleiding:% van de door de werkgever betaalde studiekosten;
 - bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen 6 maanden en 12 maanden na voltooiing van de opleiding:% van de door de werkgever betaalde studiekosten;
 - bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen 12 maanden en 18 maanden na voltooiing van de opleiding:% van de door de werkgever betaalde studiekosten.
 - bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen 18 maanden en 24 maanden na voltooiing van de opleiding:% van de door de werkgever betaalde studiekosten.



Leer-arbeidsovereenkomst

Wanneer studiekosten terugbetalen?

- de werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt (al dan niet tijdens of binnen een bepaalde periode na het afronden van de opleiding)
- de werknemer de werkgever een dringende reden voor het eindigen van zijn arbeidsovereenkomst geeft (ontslag op staande voet)
- de werknemer de opleiding niet met goed gevolg afsluit
- de werknemer ervoor kiest om aansluitend niet in dienst te treden bij de werkgever (bij een passend voorstel)



Leer-arbeidsovereenkomst; ketenregeling BBL



Wettelijke afwijking - artikel 7:668a BW lid 10:

- Ketenregeling **niet** van toepassing op arbeidsovereenkomsten met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) zoals bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
- Bij cao – op grond van artikel 7:668a BW lid 9 - geen (volledige) toepassing ketenregeling bij arbeidsovereenkomst omwille van educatie.

Wat betekent de wettelijke uitzondering?

- Met een BBL-leerling mag je meer dan drie tijdelijke contracten aangaan en ook voor een langere periode van 36 maanden.

Welke typen gaan we bespreken?

Verschillende typen arbeidsovereenkomsten:

- Bepaalde tijd/onbepaalde tijd
 - ketenregeling
- 0-uren
- min/max
- Leer-arbeidsovereenkomst
- **Na de AOW-gerechtigde leeftijd**
- **Vakantie**



Arbeidsovereenkomst AOW'er

- De arbeidsovereenkomst eindigt de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
 - Cao, wet, arbeidsovereenkomst?
 - Gevolg?
 - Geen transitievergoeding
- AOW'er valt **vaak** niet of niet volledig onder de cao
- Cao niet van toepassing verklaren in arbeidsovereenkomst
- Ketenregeling: 6 tijdelijke contracten in 4 jaar (na 6 maanden tussenpoos, nieuwe keten)
- Loondoorbetaling: 6 weken (ziek voor 1 juli 2023 is nog 13 weken)



Arbeidsovereenkomst vakantiekraft

- Incidenteel gedurende een korte periode in de schoolvakanties werkzaam voor een periode niet langer dan 6 weken achter elkaar.
- Kijk in **cao**, valt vakantiekraft onder werkingssfeer?
- Cao niet van toepassing verklaren in de arbeidsovereenkomst.
- Jonger dan 16 jaar? Let op toestemming ouders of voogd
- Let op beperkingen in werkzaamheden en werktijden
- Aangaan voor bepaalde tijd
- Let op minimumloon passend bij leeftijd



Agenda

1 Sollicitatieprocedure

2 Personeelsdossier / AVG

3 Screening

4 CAO

5 Proeftijd en opzegtermijnen

6 De arbeidsovereenkomst

7 Typen arbeidsovereenkomsten

8 De ZZP'er

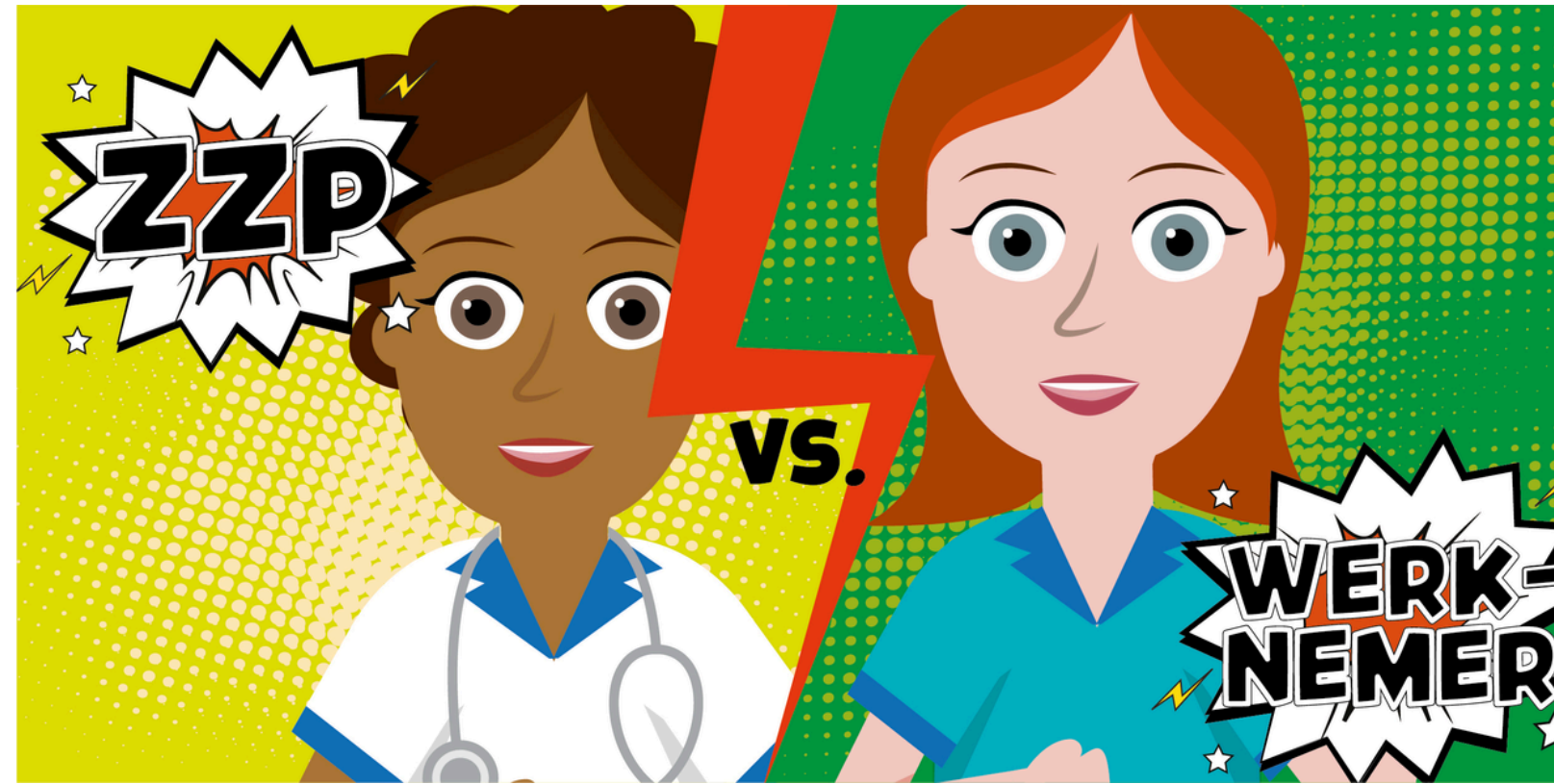


ZZP'er in de zorg



Werknemer / ZZP'er

- Andere mogelijkheid van flexibele arbeidskrachten: zzp'ers , maar...
- Wat is het verschil tussen een werknemer en een zzp'er?



Onderscheid werknemer en zelfstandige

Werknemer

- Persoonlijke arbeid
- Loon
- Gezag

Arbeidsovereenkomst

Zelfstandige

- Arbeid (evt vervanging)
- Vergoeding
- Instructiebevoegdheid

Overeenkomst van opdracht

Gezagsverhouding en instructie-bevoegdheid

- Waar zit verschil tussen werknemer en ZZP'er, meer precies: tussen 'gezagsverhouding' en 'instructie-bevoegdheid'
 - regelmatig een grijs gebied
 - onder de bevoegdheid van een huisarts? Praktijkondersteuner.



Werknemer / ZZP'er

Wat zijn de consequenties als ZZP'er een werknemer blijkt te zijn:



Let op: verschil tussen civielrechtelijke toets (kantonrechter) en fiscale/sociaal-verzekeringsrechtelijke toets (belastingrechter/bestuursrechter)

- **Civielrechtelijk:** werknemer heeft recht op o.m. vakantiedagen en vakantiegeld, ontslagbescherming, transitievergoeding, opzegtermijnen (claimen tot 5 jaar terug)
- **Fiscaal/sociaal verzekeringsrechtelijk:** naheffing aan werkgever vanwege niet ingehouden loonbelasting en premies en premies sociaalrechtelijke verzekeringen met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2025
- **Pensioenverzekeraar:** pensioenpremie afdragen. Haken bij Belastingdienst aan dus mogelijk ook met terugwerkende kracht per 1 januari 2025.

Modelovereenkomst fiscus

Artikel 2 Uitvoering van de opdracht

- 2.1. Opdrachtnemer accepteert de opdracht en aanvaardt daarmee de volle verantwoordelijkheid voor het op juiste wijze uitvoeren van de overeengekomen werkzaamheden.
- 2.2. Opdrachtnemer deelt zijn werkzaamheden zelfstandig in. Wel vindt, voor zover dat voor de uitvoering van de opdracht nodig is, afstemming met Opdrachtgever plaats in geval van samenwerking met anderen, zodat deze optimaal zal verlopen. Indien noodzakelijk voor de werkzaamheden richt Opdrachtnemer zich naar de arbeidstijden bij Opdrachtgever.
- 2.3. Opdrachtgever verstrekt Opdrachtnemer alle bevoegdheid en informatie benodigd voor een goede uitvoering van de opdracht.
- 2.4. Opdrachtnemer is bij het uitvoeren van de overeengekomen werkzaamheden geheel zelfstandig. Hij/zij verricht de overeengekomen werkzaamheden naar eigen inzicht en zonder toezicht of leiding van Opdrachtgever. Opdrachtgever kan wel aanwijzingen en instructies geven omtrent het resultaat van de opdracht.

Op Belastingdienst.nl
modelovereenkomsten te gebruiken.

- Algemene overeenkomst van opdracht
- Modelovereenkomst per beroepsgroep/branche.

Let op:

- Geel gearceerde delen
- Verwijzing naar juiste versie
- Keuze: geen werkgeversgezag en/of geen verplichting tot persoonlijke arbeid

Opheffen Handhavingsmoratorium

- Belastingdienst vindt voortgang nieuwe wetgeving veel te lang duren.
- Bovendien al jaren geleden afgesproken om **per 1 januari 2025 de handhaving van schijnzelfstandigheid op te pakken.**
- Sectoren **zorg**, onderwijs en **kinderopvang** zijn focusbranches.



- Handhaven betekent ook dat er vanaf 2025 gecorrigeerd wordt.
- Landelijke detectiemodule voor 'verdachte' organisaties

Handhavingsplan
Arbeidsrelaties Belastingdienst

Wat gaat dat dan betekenen?

- Iedereen moet voldoen aan wet en regelgeving. In dit geval: de **Wet Deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA)**.
- Het gaat om de beoordeling of **iemand wel / niet als zelfstandige** aan het werk is.
- Als iemand niet als ZZP'er wordt aangemerkt dan wordt diegene '**automatisch**' als **werknemer** aangemerkt.
- Dit heeft grote gevolgen voor de zorgorganisaties.



Deliveroo

- Alle omstandigheden van het geval worden beoordeeld of sprake is van een arbeidsovereenkomst
 - Inbedding van het werk is één van deze omstandigheden en niet het startpunt bij de beoordeling of sprake is van een gezagsverhouding ('in dienst van')
- + De **praktijk** is belangrijker dan wat er op papier staat
- + Veel aandacht of de werkende zich in het maatschappelijk verkeer als **ondernemer gedraagt** of kan gedragen en of de werkende **commercieel risico** loopt



Deliveroo-arrest - criteria

1. de aard en duur van de werkzaamheden
2. de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald
3. de inbedding van het werk en de werkende in de organisatie en de bedrijfsvoering van opdrachtgever
4. het bestaan van verplichting het werk persoonlijk uit te voeren
5. de wijze waarop de overeenkomst tot stand is gekomen
6. de wijze waarop de beloning wordt bepaald en uitgekeerd
7. de hoogte van deze beloningen
8. het commercieel risico dat de Werkende loopt
9. gedraagt of kan de Werkende zich als in het economisch verkeer als ondernemer gedragen
10. het gewicht dat toekomt aan een contractueel beding

Heb je nog vragen?

Contactmogelijkheden



06-31045730 (William)



seijbel@hanzeadvocaat.nl



[Volg ons op LinkedIn](#)

