

## DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (CAO)

De collectieve arbeidsovereenkomst is een overeenkomst gesloten door een of meer werkgevers of werkgeversorganisaties en een of meer werknemersorganisaties. Hierin worden de arbeidsvoorwaarden vastgelegd die dwingend zijn voor de aan cao gebonden werkgevers en werknemers.

De cao is bindend voor de werkgevers en werknemers die lid zijn bij de werknemers- en werkgeversorganisaties.

Tevens dient een werkgever die lid is van een werkgeversorganisatie en daarmee gebonden aan een cao, de geldende voorwaarden ook toe te passen bij een werknemer die geen lid is van een werknemersorganisatie.

werkgeversorganisatie  
(of individuele werkgever)  
(CAO)

werknemersorganisatie

(gebonden) werkgever/lid

(gebonden) werknemer/lid

(doorwerking) niet gebonden werknemer  
(geen lid)

## INFORMATIE

Voor meer informatie of een persoonlijk advies kunt u contact opnemen met Advocatenkantoor Lopez. Onze expertise is onder andere gericht op het oplossen van juridische problemen op het gebied van arbeidsrecht, ondernemingsrecht, bestuursrecht, ambtenarenrecht, strafrecht en incasso's. Wij zijn geopend van maandag t/m vrijdag van 8.00 tot 17.00 uur.

De volgende folders omtrent dit onderwerp kunt u ophalen bij ons kantoor:

- ▶ De arbeidsovereenkomst
- ▶ Loon en minimumloon
- ▶ Vakantie en feestdagen
- ▶ Beëindiging arbeidsovereenkomst
- ▶ Cessantia na ontslag
- ▶ Ziekte en S.V.B.
- ▶ Ongeval en S.V.B.

# ARBEIDS- OVEREENKOMST



## DE ARBEIDSOVEREENKOMST

In een overeenkomst tot het verrichten van arbeid maken de werkgever en de werknemer afspraken waaruit hun rechten en plichten voortvloeien.

De wet kent drie vormen van overeenkomsten tot het verrichten van arbeid, namelijk:

- de arbeidsovereenkomst
- aanneming van werk
- de opdracht

### De arbeidsovereenkomst

I. De arbeidsovereenkomst is de meest voorkomende vorm waarbij de ene partij, de arbeider, zich verbindt in **dienst van** de ander partij, de werkgever, tegen **loon**, gedurende **zekere tijd**, persoonlijk **arbeid** te verrichten.

### Aanneming van werk

II. Een overeenkomst tot aanneming van werk is een overeenkomst waarbij de aannemer zich jegens aanbesteder verbindt om tegen een bepaald prijs een bepaald werk tot stand te brengen.

### De opdracht

III. Tot de opdracht oftewel de

overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten behoren met name overeenkomsten van de beoefenaren van vrije beroep zoals artsen, advocaten, accountants en makelaars.

## VORM EN INHOUD

Een arbeidsovereenkomst kan zowel mondeling als schriftelijk worden aangegaan. Bij bepaalde bedingen zoals een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is enkel de schriftelijke vorm toegestaan.

Ter informatie van de werknemer dient de werkgever tevens bepaalde gegevens die de kern van de overeenkomst betreffen zoals: naam, plaats, inhoud en omvang van het werk, loon, vakantie en toepasselijkheid van een cao schriftelijk vast te leggen.

Een schriftelijke vastlegging van de afspraken geeft beide partijen bewijsmogelijkheden. De kosten hiervan zijn voor rekening van de werkgever.

## DUUR

Arbeidsovereenkomsten (oftewel arbeidscontracten) verschillen van duur. Met de werknemer kunnen verschillende overeenkomsten worden aangegaan, zoals een overeenkomst voor een **bepaalde tijd**, bijv.

een maand, een jaar of voor zolang de vervangen werknemer ziek is.

Tevens kunnen de partijen een arbeidscontract voor **onbepaalde tijd** overeenkomen, inhoudend de "vaste dienst".

Een overeenkomst voor een bepaalde tijd kan men meerdere malen aangaan c.q. verlengen. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal nooit van rechtswege (automatisch) veranderen in één voor onbepaalde tijd.

Daarentegen is men voor de beëindiging van een voortgezette overeenkomst van bepaalde tijd, net als een overeenkomst van onbepaalde tijd, gebonden aan bepalingen met betrekking tot de opzegging (*hierover kunt u meer lezen in de brochure van beëindiging arbeids-overeenkomst*).

De duur van de overeenkomst is van belang voor de wijze van beëindiging van de dienstbetrekking. Een beëindiging eerder dan afgesproken in de arbeids-overeenkomst is niet toegestaan tenzij hier een rechtsgeldige reden voor is.

## PROEFTIJD

Binnen een door de partijen overeen-

gekomen proeftijd, zijn beide partijen bevoegd de dienstbetrekking zonder opzegging te beëindigen.

De wet stelt dat iedere overeenkomst waarbij de totale proeftijd op langer dan twee maanden wordt gesteld ongeldig is.

Een proeftijd kan zowel mondeling als schriftelijk worden aangegaan. Voorkeur gaat ook hier uit naar een schriftelijke vastlegging in verband met bewijsmogelijkheden.