

Arbeidscontract

Een nieuwe baan, daar hoort een contract bij. Nog even je handtekening zetten en dan kun je aan de slag. Maar voordat je die handtekening zet, kan het geen kwaad om even goed te kijken wat er allemaal in staat.

Wanneer een contract?

Je hebt een contract of arbeidsovereenkomst als jij persoonlijk verplicht bent om tegen betaling werk uit te voeren voor je werkgever. De werkgever is in deze relatie de 'baas'. De afspraken die je met je werkgever maakt zijn op papier vastgelegd. Deze afspraken mogen nooit slechter zijn (wel beter!) dan wat er in de wet of in de cao staat.

Dit moet er in je contract staan

- De naam en woonplaats van jou en je werkgever.
- De plaats(en) waar je werkt.
- Je functie of de aard van je werk.
- De datum waarop je in dienst bent gekomen.
- Bij een tijdelijk contract: de looptijd van je contract.
- De uren die je werkt: per dag of per week.
- De hoogte van je loon en wanneer je salaris wordt uitbetaald.
- Het aantal vakantiedagen die je krijgt en hoe dat wordt berekend.
- Je opzegtermijn en die van je werkgever, of de manier waarop deze wordt berekend.
- Of je gaat meedoen aan een pensioenregeling.
- Of er een cao van toepassing is en zo ja, welke.
- Of het een uitzendovereenkomst is.
- Als je langer dan 1 maand uitgezonden wordt naar het buitenland: bijzonderheden over je arbeidsvoorwaarden.

Zet de afspraken op papier

Een arbeidsovereenkomst, met jouw handtekening en die van je werkgever, is niet verplicht. Ook mondelinge afspraken zijn geldig. Jouw werkgever is wel verplicht om de afspraken die hij met jou maakt op papier te zetten. Jij hoort een kopie daarvan te krijgen.

Krijg jij de afspraken niet op papier? Schrijf zelf op welke afspraken jullie gemaakt hebben en zet daar je handtekening onder. En vraag jouw werkgever om dat ook te ondertekenen. Als je werkgever deze informatie niet schriftelijk wil geven of als de informatie niet klopt, dan is hij aansprakelijk voor de eventueel daardoor veroorzaakte schade.

Werk jij al langere tijd meer uren dan in je contract staat?

Dan kun je je werkgever vragen om het aantal uren aan te passen. Doe je dat niet, dan mis je mogelijk loon als je ziek wordt en bouw je minder verlofuren op.

Heb je in de afgelopen 13 weken steeds meer uren gewerkt dan in je contract staat? Dan ontstaat een rechtsvermoeden dat je arbeidsomvang (het aantal uren in je contract) eigenlijk het gemiddelde aantal uren van de afgelopen 13 weken moet zijn. Je werkgever moet dan de uren in je contract aanpassen naar dat gemiddelde aantal uren.

Het kan zijn dat je werkgever je urenclaim weerlegt. Bijvoorbeeld omdat er van tevoren duidelijk is aangegeven dat de extra uren die je hebt gewerkt maar voor een bepaalde ingeperkte periode zijn. Bijvoorbeeld bij vervanging van een zwangere collega.

Wat moet je dan doen om die uren te claimen? Stuur je werkgever een brief of mail waarin staat dat je de afgelopen periode steeds meer hebt gewerkt dan het aantal uren in je arbeidsovereenkomst. En vraag of hij je contract wil aanpassen naar het gemiddelde aantal uren.