

4 Het Nederlandse arbeidsrecht

4.1 Voorwaarden arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst of -contract is een overeenkomst tussen u en uw werkgever. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst onder de volgende voorwaarden:

- u bent in dienst van uw werkgever. Dit betekent dat er een gezagsverhouding bestaat tussen u en uw werkgever;
- u ontvangt loon voor het werk dat u uitvoert;
- u verricht persoonlijk arbeid. Dit betekent dat u zich niet kunt laten vervangen door een ander voor de uitvoering van het werk;
- u voert het werk gedurende een bepaalde periode uit.

4.2 Wel of geen arbeidsovereenkomst

Soms is niet duidelijk of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Daarbij kan de omvang van de arbeidsovereenkomst niet duidelijk zijn. Het vermoeden van een arbeidsovereenkomst bestaat als u:

- 3 maanden lang elke week of minimaal 20 uur per maand arbeid tegen loon verricht voor een werkgever (volgens artikel 7:610a, Burgerlijk Wetboek (BW));
- 3 maanden lang gemiddeld een bepaald aantal uren werkt (volgens artikel 7:610b, BW).

4.3 Kenmerken arbeidsovereenkomst

4.3.1 Bepaalde of onbepaalde tijd

Een werkgever kan u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd geven. De wet (artikel 7:668a, BW) bepaalt wanneer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt omgezet in onbepaalde tijd:

- na een periode van 36 maanden waarin tijdelijke arbeidsovereenkomsten elkaar opvolgen, met tussenpozen zonder overeenkomst die niet langer dan 3 maanden duren;
- na 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen, met tussenpozen zonder overeenkomst die niet langer dan 3 maanden duren.

Heeft een werkgever een collectieve arbeidsovereenkomst (cao)? Dan kan deze afwijken van bovengenoemde 2 bepalingen.

4.3.2 Proeftijd

In een arbeidsovereenkomst kunnen u en uw werkgever een proeftijd afspreken (volgens artikel 7:652, BW). De proeftijd moet schriftelijk zijn overeengekomen en gelijk zijn voor werknemer en werkgever.

De proeftijd mag **maximaal 1 maand** duren:

- bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan 2 jaar;
- bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij de einddatum niet op een kalenderdatum is vastgesteld. De overeenkomst gaat in bij begin van een project en eindigt zodra dit is afgerond.

De proeftijd mag **maximaal 2 maanden** duren:

- bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer;
- bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Een werkgever kan in de cao afwijken van bovenstaande bepalingen. De proeftijd mag echter nooit langer dan 2 jaar zijn.

4.3.3 Loon

De hoogte van uw loon is vastgelegd in uw arbeidsovereenkomst of in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) van uw werkgever. U heeft ten minste recht op het wettelijk minimumloon. De hoogte van het minimumloon is geregeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Lees meer hierover op:

- www.svb.nl/int/nl/bbz/werken/arbeidsrecht_nederland;
- www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon, en
- wetten.overheid.nl/BWBR0002638.

5.4 Ontslag

5.4.1 Ontslagrecht

Een werkgever mag u als werknemer alleen ontslaan als UWV WERKbedrijf toestemt in het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Daarbij moet de werkgever rekening houden met de opzegtermijn die geldt.

Een werkgever kan een arbeidsovereenkomst ook laten ontbinden door een rechter. De werkgever moet dan gewichtige redenen hiervoor hebben (volgens artikel 7:685, BW).

Toestemming UWV WERKbedrijf

Het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) beschrijft wanneer een werkgever toestemming moet vragen aan UWV Werkbedrijf, voordat hij een arbeidsovereenkomst opzegt. Zegt hij op zonder deze toestemming? Dan kunt u uw opzegging ongedaan laten maken. En loon vorderen dat u mis bent gelopen door opzegging van uw arbeidsovereenkomst.

In het BBA zijn ook regels vastgelegd waaraan UWV Werkbedrijf zich moet houden bij de beoordeling van ontslagaanvragen. Er zijn bijvoorbeeld regels over ontslag om bedrijfseconomische redenen. Maar ook regels voor ontslag om persoonlijke redenen, zoals disfunctioneren. Het BBA geldt niet voor bijvoorbeeld ambtenaren en onderwijzend en docerend personeel.

5.4.2 Opzegverboden en -termijnen

Wil uw werkgever uw arbeidsovereenkomst opzeggen? Dan gelden er een aantal opzegverboden en -termijnen (volgens artikelen 7: 670 en 7: 672, BW). Zo mag u niet worden ontslagen door zaken zoals ziekte, zwangerschap en lidmaatschap ondernemingsraad. Meldt u zich ziek nadat UWV WERKbedrijf de ontslagaanvraag van uw werkgever heeft ontvangen? Dan houdt uw ziekmelding de opzegging van uw arbeidsovereenkomst niet meer tegen. Als UWV Werkbedrijf toestemming verleent, kan uw werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen.

Lengte opzegtermijnen

De duur van uw dienstverband bepaalt de lengte van uw opzegtermijn:

- bij een dienstverband van 0 tot 5 jaar geldt een opzegtermijn van 1 maand;
- bij een dienstverband van 5 tot 10 jaar geldt een opzegtermijn van 2 maanden;
- bij een dienstverband van 10 tot 15 jaar geldt een opzegtermijn van 3 maanden;
- bij een dienstverband van 15 jaar of langer geldt een opzegtermijn van 4 maanden.

Uw werkgever kan in de cao afwijken van bovenstaande termijnen. De opzegtermijn mag echter nooit langer zijn dan 6 maanden.

5.4.3 Wat doet u bij onvrijwillige beëindiging?

Wordt uw arbeidsovereenkomst onvrijwillig beëindigd door uw werkgever? Dan kunt u zich hiertegen verweren:

- via de ontslagprocedure bij de afdeling Juridische Zaken van UWV WERKbedrijf, of
- via de ontbindingsprocedure bij de rechter. U moet dan een zogenoemd domicilieadres in Nederland kiezen, waarop schriftelijke stukken kunnen worden bezorgd. U kunt ook het Bureau Belgische Zaken in Breda als domicilieadres kiezen.

Bekijk ook uw arbeidscontract of –overeenkomst bij onvrijwillige beëindiging. Daarin staan meestal uw rechten en plichten bij ontslag. Ligt het ontslag niet aan u? Controleer dan of u recht heeft op een uitkering. U kunt dit nagaan bij de HVW van uw woonplaats of bij de uitbetalingsinstelling van uw Belgische vakbond. Meer informatie? Bekijk de brochure 'Belgische grensarbeiders in Nederland' op Startpunt Grensarbeid.nl via www.startpuntgrensarbeid.nl.