

TOELICHTING ARBEIDSOVEREENKOMSTEN, PERSONEELSREGLEMENT EN AFWIJKENDE AFSPAKEN IN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

De NVLF heeft vier voorbeeldcontracten voor de eerstelijns logopedie. Deze voorbeeldcontracten voldoen aan de eisen van het arbeidsrecht. Bij wijzigingen in de wetgeving worden de voorbeeldcontracten aangepast.

De voorbeeldcontracten zijn:

- met een variabel aantal uren
- met een vast aantal uren
- Op basis van gerealiseerde omzet

Deze drie contractvormen kunnen zowel voor bepaalde tijd, als voor onbepaalde tijd worden aangeboden.

Naast deze voorbeeldcontracten is een voorbeeld-personeelsreglement beschikbaar. Een dergelijk reglement maar vaak deel uit van de arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten.

In deze toelichting leggen we uit welke afspraken er wettelijk zijn en waarvan u niet mag afwijken.

ARBEIDSOVEREENKOMST

Beëindiging arbeidsovereenkomst

Tijdelijke arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen

Een tijdelijke arbeidsovereenkomst kan niet tussentijds worden opgezegd tenzij hierover een afspraak in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Als er geen afspraken zijn gemaakt kan de tijdelijke overeenkomst tussentijds worden opgezegd of als de werkgever en de werknemer er beiden mee instemmen. Een ontslag wegens dringende reden (bijvoorbeeld ernstige nalatigheid of fraude) is toegestaan.

Einde tijdelijke arbeidsovereenkomst

Een tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt automatisch. Bij een overeenkomst die langer dan 6 maanden heeft geduurd moet de werkgever uiterlijk 1 maand voor het einde van de overeenkomst schriftelijk aan de werknemer laten weten of de arbeidsrelatie wel of niet verlengd wordt. Indien de werkgever verzuimt dit te laten weten, moet het salaris (maximaal een maand) langer worden doorbetaald. Het dienstverband loopt niet door.

Overeenkomst voor onbepaalde tijd

Voor de werknemer geldt een wettelijke opzegtermijn van één maand. De opzegtermijn voor de werkgever is ook in de wet vastgelegd.

- één maand bij een arbeidsovereenkomst korter dan vijf jaar
- twee maanden bij een overeenkomst van vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar
- drie maanden bij een overeenkomst van tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar
- vier maanden bij een overeenkomst die langer dan vijftien jaar heeft geduurd.

Voor het ontslag door de werkgever is er wel toestemming van het UWV nodig.

De wet geeft de mogelijkheid om van de opzegtermijn van één maand voor de werknemer af te wijken (Burgerlijk Wetboek, artikel 7: 672 lid 6). De opzegtermijn mag dan niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever geldt tenminste het dubbele aantal.

Concurrentiebeding

In arbeidsovereenkomsten in de eerste lijn wordt vaak een concurrentiebeding opgenomen, Een dergelijk beding moet gemotiveerd worden. Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst is de opname van een concurrentiebeding niet toegestaan tenzij er een

zwaarwegend bedrijfsbelang is. Dit lijkt voor de logopedie praktijken niet waarschijnlijk. Zie <https://www.nvlf.nl/actueel/2019/openbaar/concurrentiebeding.-wat-zijn-de-wettelijke-regels> voor meer informatie.

Feestdagen

Nederland kent de volgende officiële feestdagen:

Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste Kerstdag, Tweede Kerstdag en de dag waarop krachtens een besluit van de overheid Bevrijdingsdag als nationale feestdag wordt gevierd.

Of de werknemer vrij is op feestdagen, hangt af van afspraken zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst en/of personeelsreglement.

Als de werknemer op een feestdag werkt, heeft de werknemer niet automatisch recht op een extra beloning in geld of tijd. Dit is afhankelijk van afspraken tussen werkgever en werknemer. Raadpleeg de arbeidsovereenkomst en/of personeelsreglement voor meer informatie.

Inschrijving Kwaliteitsregister Paramedici

In de arbeidsovereenkomst is een bepaling opgenomen dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in het geval de werknemer niet(meer) kwaliteits geregistreerd is. Kwaliteitsregistratie is noodzakelijk om de behandelingen door de zorgverzekeraar vergoed te krijgen. Voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst is wel toestemming van de rechter nodig. Deze zal onder andere toetsen of er voldoende overleg tussen de werkgever en de werknemer is geweest over de status van de kwaliteitsregistratie. Dit moet uit het personeelsdossier blijken.

Loondoorbetaling bij ziekte

De werkgever betaalt een zieke werknemer 2 jaar loon door. Hoeveel dat is, hangt af van wat er in de arbeidsovereenkomst is afgesproken. Wettelijk betaalt de werkgever in het eerste jaar minimaal 70% van het loon. Veelal wordt de eerste 52 weken 100% loon doorbetaald. Over de 2 jaar betaalt de werkgever nooit meer dan 170% van het loon.

Proeftijd

De proeftijd moet voor aanvang van de arbeidsrelatie overeengekomen worden en in de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd. De proeftijd mag nooit langer dan twee maanden duren.

De proeftijd mag maximaal een maand duren:

- bij een tijdelijk arbeidscontract dat korter duurt dan twee jaar en langer dan 6 maanden;
- bij een tijdelijk arbeidscontract waarbij geen einddatum is afgesproken (bijvoorbeeld ter vervanging van een zieke werknemer).

De proeftijd mag maximaal twee maanden duren:

- bij een tijdelijk arbeidscontract voor twee jaar of langer.
- bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst korter dan 6 maanden, mag geen proeftijd worden afgesproken. Dit geldt ook voor opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Vakantie

Aantal dagen

Een werknemer heeft recht op vakantie. Het uren is minimaal vier keer het aantal dagen van een werkweek. Deze vakantiedagen mag hij vrij nemen met doorbetaling van zijn loon. Bij een volledige baan is dat 20 (4x5) dagen per jaar. Dit minimum aantal dagen zijn de wettelijke vakantiedagen. Vaak worden er meer vakantiedagen afgesproken. Deze 'extra' dagen zijn de bovenwettelijke vakantiedagen.

Opbouw vakantiedagen

De opbouw van de vakantiedagen start op het moment van indiensttreding en vindt plaats naar rato van het aantal gewerkte weken. Op het moment dat de opgebouwde vakantiedagen niet toereikend zijn voor de vakantie van de werknemer in overleg met zijn werkgever een voorschot opnemen.

Opname vakantie

De vakantieperiode wordt vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij er een zwaarwegend dienstbelang is (de praktijkvoering moet wel kunnen doorgaan). De werknemer het recht om een aaneengesloten periode van minimaal twee weken of tweemaal één week vakantie op te nemen. Dit geldt ook wanneer een werknemer niet een vol jaar heeft gewerkt, maar bijvoorbeeld een tijdelijk contract heeft van een aantal maanden. Het opgebouwde vakantietegoed moet hiervoor dan wel toereikend zijn.

Verjaring vakantie rechten

Vakantierechten van de werknemer verjaren na verloop van tijd. De wettelijke vakantiedagen vervallen 6 maanden na het jaar waarop de aanspraak is ontstaan. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen geldt een verjaringstermijn van 5 jaar na afloop van het kalenderjaar waarop de aanspraak is ontstaan. De verjaringstermijn vervalt op het moment dat de werknemer niet in staat was om vakantie op te nemen.

Afkoop vakantiedagen

Het Europese Hof van Justitie heeft een uitspraak gedaan over de Nederlandse regeling inzake het afkopen van niet-opgenomen vakantiedagen. Deze uitspraak betekent dat werkgevers wettelijk verplichte vakantiedagen die aan het eind van het jaar overblijven, niet mogen afkopen. Werknemers moeten deze dagen later alsnog kunnen opnemen. De uitspraak geldt alleen voor het wettelijk vakantiedagen. Over de afkoop van bovenwettelijke dagen, kunnen werkgevers en werknemers onderling afspraken maken. Daarnaast mogen aan het einde van een dienstverband wel alle openstaande vakantiedagen worden uitbetaald.

Vakantietoeslag

Elke werknemer heeft volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag recht op minimaal 8% vakantietoeslag van het brutoloon. Tot het loon worden ook provisie, prestatietoelagen, gevarengeld en tegemoetkomingen in de hypotheek gerekend.

Er hoeft geen vakantiegeld berekend te worden over bijzondere betalingen die niet direct betrekking hebben op het dienstverband, zoals: uitbetaling van overwerk, winstuitkeringen en onkostenvergoedingen. Het vakantiegeld wordt als loon gezien en daarom moet hierover ook gewoon loonbelasting betaald te worden.

Het vakantiegeld dient minimaal eenmaal per jaar te worden uitbetaald bij het opnemen van de vakantie, maar uiterlijk in juni. De meeste bedrijven betalen de toeslag al in mei uit. Ook kan het voorkomen dat dit in termijnen wordt uitbetaald. Hierover moeten dan wel afspraken in de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.

Verlof

Voor het opnemen van (on)betaald verlof zoals huwelijk, ouderschapsverlof gelden de bepalingen van de Wet Arbeid en Zorg.

De wettekst geeft niet precies aan wat onder de zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden valt, maar slechts wat voorbeelden vermeldt, zal in de (rechts)praktijk moeten blijken welke situaties hieronder vallen. Daarbij zal de doelstelling van de Wet arbeid en zorg de richtlijn moeten zijn. Uit de Kamerstukken valt op te maken dat het steeds moet gaan om omstandigheden waarvoor geen

oplossing buiten werktijd te vinden is, omstandigheden die dus geen uitstel dulden.

Bijvoorbeeld:

- gesprongen waterleiding
- plotselinge ziekte van kind
- het onvoorzien uitvallen van bijvoorbeeld de partner of oppas die het kind verzorgt.

Het verlof geldt slecht voor een 'korte, naar billijkheid te berekenen tijd'. Afhankelijk van de situatie zal het gaan om een paar uren tot enkele dagen in zeer bijzondere omstandigheden. Zowel werkgever als werknemer zullen telkens naar redelijkheid en billijkheid moeten handelen.

Bij individuele arbeidsovereenkomst en/of personeelsreglement kunnen de omstandigheden die vallen onder deze vorm van betaald verlof worden uitgebreid.

Veel voorkomende voorbeelden zijn:

- huwelijk van de werknemer, eigen of pleegkinderen
- verhuizing
- jubilea

Vaak zijn er dan ook afspraken over de duur van het verlof.

Zwangerschaps-, bevallingsverlof

De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Voor het opnemen van zwangerschaps- en bevallingsverlof, gelden de bepalingen van de Wet arbeid en Zorg.

Art. 3:1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.

Bij het UWV WERKbedrijf kan een loon vervangende uitkering voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof worden aangevraagd.

PERSENEELSREGLEMENT

Veel bedrijven werken met een personeelsreglement dat arbeidsvoorwaarden en voorschriften bevat. Het personeelsreglement is vaak bedoeld als uitwerking van de arbeidsovereenkomst van de werknemer. Veel bedrijven vallen niet onder een collectieve arbeidsovereenkomst en beschrijven in een personeelsreglement voorschriften en arbeidsvoorwaarden er binnen het bedrijf gelden.

Aan deze voorschriften is een werknemer zonder meer gebonden. Dit zijn voorschriften die betrekking hebben op de gang van zaken binnen het bedrijf. Denk aan regels over de wijze van ziekmelding, pauzes, werktijden, aanvragen van vakantie en een gedragscode voor het gebruik van internet.

Arbeidsvoorwaarden in personeelsreglement

Vaak is in de arbeidsovereenkomst een bepaling opgenomen dat de werknemer gebonden is aan het personeelsreglement. Ontbreekt deze bepaling, dan is de werknemer alleen gebonden aan de bepalingen die betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden op het moment van de ondertekening van de arbeidsovereenkomst.

Duur van de werkdag

De NZa hanteerde voor de invoering van de vrije prijzen in 2017 bij het vaststellen van de tarieven voor de logopedie een werkdag van 8 uur. Een werkdag bestaat uit het behandelen van patiënten inclusief administratietijd.

Kijk op de website NVLF voor de laatste onderbouwing van het tarief door de NZa.

Opleiding

De werkgever en de werknemer leggen de afspraken vast onder welke voorwaarden de werkgever de opleidingen c.q. cursussen vergoedt. Denk aan de hoogte van de vergoeding (geheel of gedeeltelijk), een compensatie in tijd en een terugbetalingsregeling als de werknemer ontslag neemt. Voor de afspraken wordt er vaak een onderscheid gemaakt in een verplichte cursus of een op verzoek van de werknemer.

Tekenen personeelsreglement

Als er in de praktijk een personeelsreglement van toepassing is adviseren wij om dit reglement te ondertekenen. Neem in de arbeidsovereenkomst een bepaling op dat het reglement onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst.

Wijzigingen in arbeidsvoorwaarden en personeelsreglement

Wil een werkgever een bepaling van de arbeidsvoorwaarden wijzigen, dan kan dit alleen als alle werknemers hiermee instemmen. Dit is in de praktijk vaak lastig. Dit wordt ondervangen door in het personeelsreglement de bepaling op te nemen dat de werknemer ook gebonden is aan toekomstige wijzigingen in het personeelsreglement.

Deze constructie is op zich geldig, tenzij de wijziging van de arbeidsvoorwaarden in strijd is met de redelijkheid en billijkheid. Dit zal bijvoorbeeld het geval zijn als in het personeelsreglement wordt bepaald dat alle werknemers een dag vakantie moeten inleveren.

AFWIJKENDE AFSPRAKEN IN OVEREENKOMSTEN

Afkoop dagen

In de arbeidsovereenkomst kunnen de werkgever en de werknemer afspraken maken over de afkoop van bovenwettelijke vakantiedagen, feestdagen, leegloop praktijk.

Met behulp van de onderstaande tabel kunt u een berekening maken.

Dagen per jaar		100,000%	= 5 dagen p.w. x 52 weken
Vakantie		-...%	
Feestdagen		-...%	Afgesproken feestdagen
Leegloop		-....%	vakantie patiënt, verminderd aanbod schoolvakanties.
Werkbare dagen	%	

Werkt u met een all-in-loon, dan raden wij u aan om zowel in de arbeidsovereenkomst als in de salarisadministratie de verschillende looncomponenten goed zichtbaar te maken. Een kantonrechter heeft begin 2017 een praktijkhoudende fysiotherapeut veroordeeld om alsnog opgenomen vakantiedagen (met terugwerkende kracht) uit te betalen.

Tot slot

De door de NVLF vervaardigde modelcontracten zijn zorgvuldig samengesteld. Wij adviseren ieder lid dat gebruik wil maken van de modelteksten, voor het opstellen van een contract altijd een adviseur te raadplegen. Het aanpassen van een model aan een specifiek geval is namelijk maatwerk. Mogelijk moet van bepaalde modelclausules worden afgeweken. De NVLF is niet aansprakelijk voor eventueel verkeerd gebruik van haar modelcontracten.

Wij verzoeken een ieder, die problemen krijgt met de fiscus en/of het UWV WERKbedrijf hiervan schriftelijk melding te maken bij het secretariaat van de NVLF.