

DIT Model WORDT U GRATIS AANGEBODEN DOOR KADANZ ADVOCATEN.

ZIE VOOR MEER MODELLEN EN INFORMATIE ONZE WEBSITE: [WWW.KADANZADVOCATEN.NL](http://WWW.KADANZADVOCATEN.NL)

iNDIEN U HULP OF ADVIES NODIG HEBT BIJ HET INVULLEN VAN HET MODEL, NEEMT U DAN VRIJBLIJVEND CONTACT MET ONS OP:

TEL. 085-0769036

E-MAIL: INFO@KADANZADVOACTEN.NL

**Checklist arbeidsovereenkomst**

Hoewel een arbeidsovereenkomst zowel mondeling als schriftelijk rechtsgeldig kan worden gesloten, is het raadzaam de arbeidsovereenkomst schriftelijk vast te leggen, voordat de werknemer begint met zijn werkzaamheden. Bovendien moeten bepaalde bedingen, zoals de proeftijd, het concurrentie- en boetebeding, schriftelijk overeen zijn gekomen wil men een beroep op deze bedingen kunnen doen. Voor andere wettelijke regelingen kan alleen bij schriftelijke arbeidsovereenkomst worden afgeweken. Overigens is de werkgever sowieso verplicht om aan een werknemer een schriftelijke opgave te doen van wezenlijke elementen van de arbeidsovereenkomst. Het is dan ook teneinde onduidelijkheid over de gemaakte afspraken te voorkomen dan wel bepaalde afspraken nadien wellicht moeilijk te bewijzen zijn raadzaam de arbeidsovereenkomst schriftelijk overeen te komen. Wat moet/kan in een dergelijke overeenkomst staan? Hieronder vindt u een checklist met de belangrijkste onderwerpen.

**Arbeidsovereenkomst**

Algemeen

□ naam en vestigingsplaats/woonplaats van zowel werkgever als werknemer;

□ datum indiensttreding;

□ aard van de werkzaamheden (mag in algemene bewoordingen, hoeft niet gedetailleerd);

□ duur van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd);

□ arbeidsuren per dag/week/maand;

□ werktijden;

□ toepasselijke CAO.

Loon ca

□ loon/ per uur, week, vier weken, maand;

□ vakantietoeslag;

□ overwerk;

□ eventuele winstuitkering, kerstgratificatie, bonusregeling.

Regels voor vakantiedagen en (on)betaald verlof;

□ opbouw aantal vakantiedagen;

□ opnemen vakantiedagen;

□ ouderschapsverlof;

□ bijzonder/calamiteitenverlof.

Arbeidsongeschiktheid

□ loon bij arbeidsongeschiktheid (70-100%);

□ wachtdag(en);

□ procedure ziekmelding.

Einde arbeidsovereenkomst

□ opzegtermijn;

□ inleveren eigendommen.

Bijzondere bedingen

□ proeftijd;

□ verbod van nevenwerkzaamheden;

□ concurrentiebeding/relatiebeding/ronselbeding;

□ geheimhouding;

□ boete.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

□ pensioen;

□ reiskostenvergoeding;

□ aanvullende (onkosten)vergoedingen;

□ opties of aandelen;

□ leaseauto/gebruik bedrijfsauto;

□ mobiele telefoon;

□ korting op goederen van de werkgever.

Varia

□ studiemogelijkheden/regeling;

□ verklaring omrent gedrag (VOG);

□ identificatieplicht;

□ rechten van intellectuele eigendom;

□ alcohol en drugs;

□ sociale media;

□ wijziging;

□ thuiswerk/ inrichting werkplek (PC, bureau, etc.).