

## TOELICHTING BIJ EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

---

### Opmerkingen bij enkele artikelen:

- Artikel 2.2: De hier genoemde opzegtermijn betreft opzegging door de werknemer. Als de werkgever opzegt dan geldt artikel BW7:672. Hierin staat:  
Bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging korter dan vijf jaar heeft geduurd is de opzegtermijn één maand, bij een dienstverband van vijf tot tien jaar twee maanden, van tien tot vijftien jaar drie maanden en langer dan vijftien jaar is de termijn vier maanden.
- Artikel 3:1: Opzegging tijdens de proeftijd is voor werkgever en werknemer gelijk.
- Artikel 4 : De maximale arbeidstijd voor een fulltimer is 40 uur per week. In de cao die tot 2011 heeft bestaan werd de mogelijkheid geboden om een 38 uredige werkweek in te voeren. Het is aan de werkgever te bepalen wat het maximumaantal is. De werkgever dient zich er van bewust te zijn dat de lonen per uur voor parttimers hoger gaan uitvallen als het maximum lager ligt dan 40 uur. Een voorbeeld: Een fulltimer die 40 uur per week werkt en een salaris heeft van 2500 euro verdient per uur €14,42. Als deze kracht 38 uur zou werken dan wordt dit €15,18. Het uurloon is wat u de parttime werkende moet betalen.
- Artikel 8 : Dit artikel is opgenomen voor zover de werkgever dit toepast. Voor het toekennen van een reiskostenvergoeding zijn verschillende modellen mogelijk. Voorbeelden:
- De werkgever vergoedt de autokilometers. Dit kan zonder fiscale gevolgen voor een bedrag van €0,19 per kilometer.
  - De werkgever vergoedt de kosten van het openbaar vervoer.
  - De werkgever geeft een vast bedrag per maand dat is gerelateerd aan de reisafstand.
- De werkgever kan bepalen dat er sprake moet zijn van een minimale c.q. maximale afstand tussen het woon- en het werkadres. Voorbeeld 1. De eerste tien kilometer komen niet voor vergoeding in aanmerking. Voorbeeld 2. De vergoeding wordt bepaald op een maximum van 50 kilometer.
- Artikel 9.3: Het percentage van 70% is het wettelijk minimum voor de eerste twaalf maanden. Na twaalf maanden is het het wettelijk percentage. Werkgevers en werknemers kunnen voor de eerste twaalf maanden ook een andere regeling treffen. Bijvoorbeeld inhouding van een wachtdag en daarna 100%. Of we beginnen met 100% en na zes maanden wordt dit 85%. Het loon mag daarbij nooit uitkomen beneden het wettelijk minimum. Voor de wachtdag mag eventueel een beroep worden gedaan op de bovenwettelijke vakantiedagen.
- Artikel 10: Dit artikel is pro forma opgenomen. Het kan worden weggelaten. De genoemde boete is meer een bangmakerij omdat in de praktijk een rechter niet snel zal instemmen.