

SAMENVATTING

8 AANDACHTSPUNTEN GEVONDEN

Aandachtspunten / risico's: **8** | In orde: **27**

— WAT JE AANDACHT VRAAGT

● Salaris: alleen fulltime-bedrag vermeld, deeltijd niet expliciet berekend

Het artikel 'Salaris' vermeldt [salaris] bruto per maand op basis van een 40-urige werkweek (100% fulltime). Werknemer werkt echter 32 uur (80%). Het contract noemt het deeltijdsalaris ($80\% \times [\text{salaris}] = [\text{salaris}]$ bruto per maand) niet expliciet. Volgens de cao (artikel 25, loonschaal [schaal]) bedraagt het fulltime maandloon [salaris] , wat overeenkomt met de cao-tabel. Het is echter onduidelijk of de werkgever het fulltime- of het deeltijdbedrag uitbetaalt.

VRAAG AAN WERKGEVER

Kunt u voor mijn indiensttreding een voorbeeldloonstrook geven waaruit blijkt dat mijn maandloon is berekend op 80% van het fulltime salaris, dus op [salaris] bruto per maand?

● Standplaats eenzijdig te wijzigen door werkgever

Het artikel 'Tewerkstelling + standplaats' bepaalt dat werknemer werkzaam is met als standplaats [Standplaats] 'of vanuit een andere door werkgever aan te wijzen (stand)plaats'. Dit betekent dat de werkgever de standplaats eenzijdig kan wijzigen, zonder dat de werknemer daarmee hoeft in te stemmen. Dit kan grote gevolgen hebben voor uw reistijd en reiskosten.

VRAAG AAN WERKGEVER

Kunt u aangeven binnen welk gebied u de standplaats kunt wijzigen, en krijg ik dan extra reiskostenvergoeding als de afstand groter wordt?

- **Loondoorbetaling bij ziekte: 70%-clausule bij verlengde periode strijdig met cao**

Het artikel 'Arbeidsongeschiktheid' stelt dat bij een verlengde loondoorbetalingsplicht de werkgever maximaal 70% van het laatste salaris verschuldigd is. De cao (artikel 16 lid 2) verplicht de werkgever echter tot aanvulling tot 100% gedurende maximaal 52 weken (of 13 weken bij een dienstverband korter dan een jaar). De cao heeft standaardkarakter (artikel 1 cao) en prevaleert boven het contract. De 70%-clausule is daarmee in strijd met de cao en kan de werknemer geld kosten.

VRAAG AAN WERKGEVER

Kunt u bevestigen dat u bij ziekte mijn loon aanvult tot 100%, zoals in de cao staat, en dat de 70%-regel in het contract niet geldt?

- **Eenzijdig wijzigingsbeding zonder wettelijke drempel**

Het artikel 'Huishoudelijk reglement / bedrijfsreglement' bepaalt dat de werkgever bevoegd is de bepalingen van de arbeidsovereenkomst en het huishoudelijk reglement eenzijdig te wijzigen. De wettelijke drempel (art. 7:613 BW) vereist dat de werkgever een zwaarwegend belang moet hebben om eenzijdig te mogen wijzigen. Dit wordt in het contract niet vermeld, waardoor de indruk kan ontstaan dat de werkgever onbeperkt mag wijzigen.

VRAAG AAN WERKGEVER

Kunt u bevestigen dat u mijn arbeidsvoorwaarden alleen kunt wijzigen als u daar een zwaarwegend bedrijfsbelang voor heeft, en dat u dit altijd eerst met mij bespreekt?

- **Informatieplicht gezondheid gaat verder dan wettelijk toegestaan**

Het artikel 'Informatieplicht' verplicht de werknemer bij indiensttreding mededeling te doen van 'psychische of fysieke gesteldheden' die hem verhinderen zijn werkzaamheden naar behoren te verrichten. De Wet op de medische keuringen en de AVG beperken de informatieplicht van de werknemer sterk: een werknemer is in beginsel niet verplicht zijn gezondheidstoestand te melden, tenzij hij weet dat hij de functie niet kan uitoefenen. De formulering in het contract is ruimer dan wettelijk is toegestaan.

VRAAG AAN WERKGEVER

Wat wordt er precies van mij verwacht bij de informatieplicht over mijn gezondheid, en gaat het alleen om situaties waarbij ik mijn werk echt niet kan doen?

● **Verzekeringsplicht eigen auto buiten de cao**

Het artikel 'Reiskosten woon-werkverkeer' bepaalt dat de werkgever verwacht dat de werknemer een 'afdoende verzekering' heeft afgesloten voor schade bij gebruik van de eigen auto in de uitoefening van zijn functie. De cao (artikel 39a) kent geen dergelijke verplichting voor de werknemer. Dit is een extra financiële verplichting die buiten de cao valt en onduidelijk is of dit woon-werkverkeer of zakelijk gebruik betreft.

VRAAG AAN WERKGEVER

Wat bedoelt u precies met de verzekeringsplicht voor mijn eigen auto: gaat het om mijn dagelijkse rit van huis naar werk, of alleen als ik met mijn eigen auto zakelijke ritten maak in opdracht van u?

● **Schorsing met looninhouding: wettelijke voorwaarden niet volledig benoemd**

Het artikel 'Schorsing' verwijst naar artikel 7:628 lid 5 BW en staat looninhouding bij schorsing toe. Wettelijk is looninhouding bij schorsing alleen toegestaan als dit schriftelijk is overeengekomen én de schorsing in het belang van de werknemer is of op zijn verzoek plaatsvindt. Het contract noemt de wettelijke voorwaarden niet volledig, waardoor onduidelijk is wanneer looninhouding daadwerkelijk is toegestaan.

VRAAG AAN WERKGEVER

Kunt u uitleggen in welke situaties u mijn loon kunt inhouden als u mij schorst, en wanneer mag u dat wel en niet doen?

● **Studiekostenbeding: onduidelijk of verplichte scholing is uitgesloten**

Het artikel 'Opleiding/ontwikkeling' bepaalt dat bij door de werkgever (deels) betaalde opleidingen een studiekostenovereenkomst wordt gesloten. Wettelijk (art. 7:611a BW, in werking sinds 1 augustus 2022) mogen kosten van verplichte scholing nooit worden teruggevorderd. Het contract maakt geen onderscheid tussen verplichte en vrijwillige scholing. De cao (artikel 45) kent een terugbetalingsregeling, maar uitsluitend voor niet-verplichte opleidingen.

VRAAG AAN WERKGEVER

Klopt het dat ik verplichte cursussen of opleidingen die nodig zijn voor mijn functie nooit hoeft terug te betalen als ik uit dienst ga?

— WAT IS IN ORDE

- ✓ Contracttype en duur zijn duidelijk: bepaalde tijd van 18 maart 2026 tot en met 31 oktober 2026, met rechtsgeldige einddatum van rechtswege.
- ✓ Proeftijd: contractduur is 18 maart 2026 t/m 31 oktober 2026 = 7 maanden en 13 dagen, dus langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar. Een proeftijd van 1 maand is wettelijk toegestaan (art. 7:652 BW en cao artikel 4 lid 2). De proeftijd is voor beide partijen gelijk en schriftelijk vastgelegd.
- ✓ Ketenregeling: dit is een eerste contract; er zijn geen aanwijzingen van eerdere contracten. Geen probleem vastgesteld.
- ✓ Aanzegverplichting: het contract bevat een vooruitlopende aanzegging dat het contract niet wordt verlengd, tenzij de werkgever uiterlijk één maand voor de einddatum een nieuw contract aanbiedt. Dit voldoet aan de aanzegverplichting van art. 7:668 BW.
- ✓ Opzegtermijn: het artikel 'Opzegtermijn' regelt tussentijdse opzegging schriftelijk tegen het einde van de maand met inachtneming van wettelijke termijnen. Dit is in lijn met art. 7:672 BW.
- ✓ Tussentijdse opzegmogelijkheid: het artikel 'Opzegtermijn' maakt tussentijdse beëindiging voor beide partijen mogelijk, wat vereist is bij een contract voor bepaalde tijd.
- ✓ Salaris loonschaalbedrag: het contract vermeldt loonschaal [schaal] . Volgens de cao (artikel 25, TLN-loonschalen per 1 januari 2026) bedraagt het maandloon voor [schaal] inderdaad [salaris] . Dit klopt met de cao-tabel.
- ✓ Functie-indeling: de functie [functie] is ingedeeld in loonschaal [schaal] . Het contract vermeldt de loonschaal en trede conform cao artikel 4 lid 1 sub I.
- ✓ Overwerkvergoeding: het artikel 'Salaris' verwijst naar de cao voor de overwerkvergoeding. Conform cao artikel 29 lid 3 bedraagt de toeslag 130% van het uurloon. De verwijzing naar de cao is aanwezig.
- ✓ Toeslagen zaterdag/zondag/onregelmatigheid: het contract verwijst voor toeslagen naar de cao. De cao (artikelen 33 en 37) regelt zaterdag- (50%), zondag- (100%) en nachttoeslagen (19%). De cao-verwijzing is aanwezig.
- ✓ Vakantiebijslag percentage: het artikel 'Vakantiebijslag' vermeldt 8%, conform de wettelijke minimumeis (art. 15 WML) en cao artikel 69 lid 1.
- ✓ Vakantiebijslag uitbetaling: het contract regelt uitbetaling in mei, met een gedetailleerde tabel voor het eerste dienstjaar afhankelijk van de maand van indiensttreding. Dit is in lijn met cao artikel 69 lid 4 en 5.

- ✓ Loonheffingskorting: het artikel 'Loonbelastingverklaring' vermeldt dat de loonheffingskorting wordt toegepast per 18 maart 2026. Dit is correct vastgelegd.
- ✓ Pensioen: het artikel 'Pensioen' regelt deelname aan de collectieve pensioenregeling en vermeldt dat de werknemerspremie maandelijks wordt ingehouden. De premieverdeling is niet nader gespecificeerd, maar de deelname is geregeld.
- ✓ Arbeidsduur: het artikel 'Arbeidsduur' vermeldt 32 uur per week (80% fulltime), met werktijden maandag t/m zondag 00:00-24:00 uur. De brede formulering past bij een logistieke functie; het contract vermeldt dat werknemer geen wisselende diensten werkt.
- ✓ Reiskostenvergoeding woon-werk: het artikel 'Reiskosten woon-werkverkeer' vermeldt €0,23 per km, aftrek van de eerste 10 km en een maximum van 35 km enkele reis. Dit is conform cao artikel 39a lid 1 (voor 2026: €0,23 per km, max. 35 km, aftrek eerste 10 km).
- ✓ Vakantiedagen en ATV: het artikel 'Vakantie- en ATV dagen' verwijst naar de cao en regelt pro-rata opbouw bij deeltijd en kortere duur. Dit is conform cao artikelen 67a en 68.
- ✓ Bijzonder verlof: het contract verwijst voor verlof naar de cao. De cao (artikel 65) regelt bijzonder verlof uitgebreid, waaronder calamiteiten- en zorgverlof.
- ✓ Wachtdagen bij ziekte: de cao (artikel 16 lid 3) kent geen wachtdagen; de aanvulling tot 100% vangt aan op de eerste ziektedag. Het contract noemt geen wachtdagen. Geen probleem.
- ✓ Verzuim- en re-integratieverplichtingen: het artikel 'Arbeidsongeschiktheid' en het artikel 'Afwikkeling arbeidsovereenkomst' regelen de verplichtingen bij ziekte en re-integratie uitgebreid, inclusief verwijzing naar het ziekteverzuimreglement.
- ✓ Relatiebeding: het contract bevat geen relatiebeding. Dit is gunstig voor de werknemer.
- ✓ Geheimhoudingsbeding: het artikel 'Geheimhoudingsbeding' is aanwezig en geldt zowel tijdens als na het dienstverband. De reikwijdte is breed maar gebruikelijk in de sector. De cao (artikel 7 lid 2a) kent ook een geheimhoudingsplicht.
- ✓ Nevenwerkzaamheden: het artikel 'Nevenwerkzaamheden' bepaalt dat toestemming alleen kan worden geweigerd bij een objectieve rechtvaardiging. Dit is conform art. 7:653a BW en cao artikel 7 lid 6b.
- ✓ Intellectuele eigendom: het artikel 'Industriële en intellectuele eigendomsrechten' regelt de overdracht van IE-rechten aan de werkgever uitgebreid. Dit is een gebruikelijk beding.

- ✓ Incorporatie cao: het artikel 'Huishoudelijk reglement / bedrijfsreglement' incorporeert de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen dynamisch ('eventuele wijzigingen en/of vervangingen van de cao zijn ook van toepassing'). Dit is gunstig voor de werknemer.
- ✓ Toepasselijk recht en bevoegde rechter: het artikel 'Toepasselijk recht' bepaalt dat Nederlands recht van toepassing is en geschillen worden voorgelegd aan een bevoegde Nederlandse rechter. Dit is correct.
- ✓ AVG en digitale communicatie: het artikel 'Digitale communicatie en wijzigingen m.b.t. de arbeidsovereenkomst' regelt digitale communicatie, elektronische handtekening en bewaarplicht voor de werknemer. De werkgever zorgt voor toegankelijkheid van documenten.

— WAT NU

- Vraag uw werkgever vóór indiensttreding om een voorbeeldloonstrook waaruit blijkt dat uw maandloon is berekend op 80% van het fulltime salaris (dus circa [salaris] bruto per maand).
- Vraag uw werkgever schriftelijk te bevestigen dat bij ziekte uw loon wordt aangevuld tot 100% conform de cao, en dat de 70%-clausule in het contract niet wordt toegepast.
- Vraag om verduidelijking over de verzekeringsplicht voor uw eigen auto: geldt dit alleen voor zakelijke ritten in opdracht van de werkgever, of ook voor uw dagelijkse woon-werkrit?
- Bewaar alle documenten (contract, loonstroken, cao) goed digitaal. Twijfelt u over uw rechten, raadpleeg dan een vakbond of een erkend juridisch adviseur.

SAMENVATTING

Het betreft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (18 maart 2026 t/m 31 oktober 2026) bij [Bedrijfsnaam] voor 32 uur per week in de functie [functie] , loonschaal [schaal] . Het contract bevat een aantal serieuze aandachtspunten: de loondoorbetaling bij ziekte is in het contract beperkt tot wat de cao zegt, maar het contract noemt ook een afwijkende 70%-regeling bij verlengde loondoorbetalingsplicht die strijdig is met de cao-norm van 100%; de standplaats kan eenzijdig worden gewijzigd; het eenzijdig wijzigingsbeding mist de wettelijke drempel; en de informatieplicht over gezondheid gaat verder dan wettelijk is toegestaan. Daarnaast ontbreekt het deeltijdsalaris in het contract (alleen het fulltime-bedrag staat vermeld) en is er een verzekeringsplicht voor de eigen auto opgenomen die buiten de cao valt.

OVER DE VRAGEN AAN JE WERKGEVER

De vragen in dit rapport zijn bedoeld als hulpmiddel: ze helpen je om vóór ondertekening een goed geïnformeerd gesprek met je werkgever te voeren. Het zijn geen eisen en je bent niet verplicht ze te stellen. Beschouw ze als onderwerpen waarover je duidelijkheid kunt vragen, zodat je weet waar je aan toe bent voordat je tekent. Wat je ermee doet, bepaal je zelf.

Dit is geen juridisch advies. Twijfel je of heb je een juridisch probleem? Neem dan contact op met een erkende jurist of advocaat.

Genoemde cao: CAO Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Zoek de actuele cao-tekst op via je vakbond.