

Actueel contract voorkomt misverstanden

01 juli 2008, www.vkbanen.nl

Er zijn werkgevers die pas een arbeidsovereenkomst uit het archief pakken als er problemen zijn met een werknemer. Maar dan is het vaak al te laat. Arbeidsrechtsadvocaat Francis Makker ziet in de helft van de geschillen die ze behandelt dat er gaten in contracten zitten en gemaakte afspraken verouderd zijn. Als de rechter zich dan met een geschil gaat bemoeien, heeft de werkgever dikwijls het nakijken.

'Je verwacht het niet, maar het gebeurt echt dat werknemers hun contract niet ondertekenen', zegt Francis Makker, advocaat bij Pellicaan. De papieren arbeidsovereenkomst is dan uiteraard weinig waard. Vaker ontbreken echter andere zaken dan een handtekening.

Vooraf in midden- en kleinbedrijven zonder juridisch onderlegde Human Resource Manager bestaan nog overeenkomsten die zijn gebaseerd op oudere wetgeving. Of er ontbreken belangrijke arbeidsvoorwaarden zoals een uitgewerkte functieomschrijving of bonusregeling. Wie niet op de hoogte is van relevante juridische zaken, raadt Makker aan een arbeidsrechtadviseur in te schakelen bij het opstellen van een overeenkomst.

Maar vaak wordt bij het opstellen van een nieuw contract een standaardcontract van internet gehaald en aangevuld met bedrijfsgegevens. Sterk af te raden, volgens Makker. 'Niets op het gebied van arbeidsvoorwaarden is namelijk standaard. Wetten of toepasselijke cao's wijzigen. Daarbij kunnen in het bedrijf ontwikkelingen plaatsvinden die aanpassingen noodzakelijk maken.'

Contract opnieuw doornemen

Als een werkgever om de twee jaar toetst of het contract nog actueel is, zal de overeenkomst blijven aansluiten bij de praktijk van alledag, zegt Makker. Woordvoerder Janne van der Velde van werkgeversorganisatie AWWN snapt wel dat niet iedereen dat doet. 'In je privéleven kijk je de papieren van de gasleverancier ook pas weer in als er geen gas wordt geleverd', zegt hij.

Maar wie zijn papieren niet goed bijhoudt, ondervindt daar tijdens geschillen dikwijls nadeel van. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om de arbeidsvoorwaarden en afspraken correct vast te leggen.

Voorkom misverstanden

'In veel gevallen komen werknemer en werkgever er prima samen uit', zegt Lars Doyer, adviseur Juridische Zaken bij werkgeversorganisatie AWWN. Volgens hem is het belangrijk om afspraken tussen werknemer en werkgever zo helder mogelijk te houden. Dat kan aan de hand van een arbeidscontract, maar een ander belangrijk deel ligt in een duidelijke communicatie tussen werkgever en werknemer. Daarin kunnen beide partijen hun verantwoordelijkheid nemen.

Om zo min mogelijk misverstanden te creëren, hoort de werkgever één a twee keer per jaar functioneringsgesprekken te houden, aldus Doyer. Aan het eind van een gesprek vat de werkgever samen wat is besproken.

Belangrijke zaken dienen te worden vastgelegd. Dat kan in een contract, maar ook in e-mails en gespreksverslagen. Doyer: 'Dossiervorming noemen we dat. Een werknemer die hoort dat hij promotie krijgt en niet wil wachten op de schriftelijke bevestiging, kan zelf al een mailtje sturen aan zijn baas met de strekking: 'Dankjewel voor de toezegging dat ik een hogere functie krijg.'

Uiteindelijk gaat het erom dat helder is welke verwachtingen er over en weer zijn, om te voorkomen dat iemand achteraf wordt teleurgesteld.'

Enkele voorbeelden van onvolledigheden in contracten. Wat gebeurt er als...

... een contract niet meer aansluit op de praktijk?

Voorbeeld: een werknemer met een verlopen contract blijft op het werk verschijnen

Stel, als werkgever geef je een contract voor bepaalde tijd aan een werknemer en daarbij geef je aan dat deze niet verlengd zal worden. Bij nadering van de contractafloop vergeet je echter te melden dat de einddatum bijna in zicht is. Dan bestaat de kans dat de werknemer na de einddatum gewoon op zijn werk blijft verschijnen en z'n werkzaamheden uitvoert. Heb je dit als werkgever niet direct in de gaten, bijvoorbeeld omdat je net even met vakantie bent, dan heeft dat gevolgen voor het contract.

Omdat de praktijk het contract heeft ingehaald, is het contract namelijk (stilzwijgend) verlengd voor dezelfde periode als de voorlaatste overeenkomst. Gaat het om het vierde achtereenvolgende contract, dan wordt de werkgever volgens de Flexwet zelfs geacht een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden.

... wetten zijn veranderd die niet zijn meegenomen in het contract?

Voorbeeld: de gewijzigde pensioen- en/of levensloopregeling wordt niet meegenomen

Als een werkgever een pensioenregeling kent, dan mogen 21-jarigen daarin deelnemen, terwijl de leeftijdsgrens vóór de wijziging van de pensioenwetgeving nog op 25 lag. Ook de levensloopregeling die sinds 2006 is geïntroduceerd -waarbij iedere werknemer de kans krijgt te sparen voor onbetaald verlof- is nog lang niet in elk contract opgenomen. Makker: 'Hoewel dit is geregeld in de Wet VPL (*VUT, Prepensioen en Levensloop*, red.) is het aan te bevelen om werknemers te wijzen op het bestaan van de regeling. Zij slaan er immers niet vaak zelf de wet op na. Daarbij is het aan te raden de geldende spelregels binnen de organisatie vast te leggen.

... bij een promotie bepaalde zaken niet opnieuw verwerkt worden in het contract?

Voorbeeld: een concurrentiebeding is bij een promotie hetzelfde gebleven als bij de oude functie

Soms wordt bij een promotie een eerder overeengekomen concurrentiebeding niet opnieuw bekeken. Als een junior sales medewerker bijvoorbeeld promoveert tot sales director en daarbij eindverantwoordelijk wordt over meer afdelingen, dan groeit diens kennis over het bedrijf. Stapt hij na zijn laatste functie over naar de concurrent, dan verhuist er veel kennis mee. Maar is bij de promotie binnen hetzelfde bedrijf niet schriftelijk een uitgebreider concurrentiebeding overeengekomen, dan wordt ook de geldigheid van het 'oude' concurrentiebeding twijfelachtig. Makker: 'Krijgt een rechter deze zaak voorgelegd, dan zou deze wel eens kunnen oordelen dat het concurrentiebeding zwaarder is gaan drukken en daardoor zijn geldigheid heeft verloren.'

Voorbeeld 2: Een werknemer die tijdelijk een collega vervangt wil niet meer terug naar zijn oude functie

Een werknemer vervangt tijdelijk een zieke collega met een hogere functie en gaat erop vooruit in salaris. Dat hogere salaris wordt in het contract vastgelegd, maar er wordt nergens vermeld dat de waarneming en het hogere salaris van tijdelijke aard is, namelijk voor de duur van de vervanging.

Blijkt dat de zieke collega helemaal niet meer terugkeert, dan kan het gebeuren dat de vervanger weigert zijn huidige positie op te geven voor een nieuwe kandidaat. Makker: 'Wederom heeft de praktijk het contract dan ingehaald waardoor de medewerker nieuwe rechten heeft verworven. Hij zou tewerkstelling in de hogere functie voor onbepaalde tijd kunnen eisen. Grote kans dat de rechter hem in het gelijk stelt.'