

Toelichting model arbeidsovereenkomst

Onderstaand treft u aan de toelichting op het model arbeidsovereenkomst. Dit model kunt u gebruiken als u de CAO Kinderopvang toepast en kunt u aan uw concrete situatie aanpassen.

Artikel 5 (aanvang en einde)

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd loopt van rechtswege af door het verstrijken van de tijd. De arbeidsovereenkomst hoeft niet te worden opgezegd. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan door een werkgever beëindigd worden met wederzijds goedvinden, als er toestemming is verleend door UWV of middels ontbinding door de kantonrechter. Indien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is ingegeven door bedrijfseconomische redenen of langdurige ziekte dan dient de route via UWV te worden gevolgd. In gevallen waarin de beëindiging is ingegeven door bijvoorbeeld verwijtbaar handelen of nalaten, disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding of andere in de persoon van de werknemer gelegen redenen dan dient de werkgever zich te wenden tot de kantonrechter.

Artikel 5 (aanzegplicht)

Is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan voor een periode van zes maanden of langer dan moet een werkgever een aanzegtermijn van één maand in acht nemen. Deze aanzegplicht geldt ook voor opvolgende arbeidsovereenkomsten van zes maanden of langer. De aanzegplicht houdt in dat een werkgever uiterlijk een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan de werknemer moet laten weten of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet. Indien de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet dan dienen ook de voorwaarden waaronder te worden opgenomen.

Wordt deze verplichting niet (tijdig) nagekomen dan moet aan de werknemer een vergoeding worden betaald. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan het salaris over de periode waarin de werkgever te laat is met de aanzegging.

Let op: de aanzegplicht geldt niet als de arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden duurt.

Let op: als er niet wordt aangezegd, ondanks dat dit verplicht is, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege.

Artikel 5 (proeftijd)

Volgens de wet mag er geen proeftijd worden overeengekomen in een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Wordt er wel een proeftijd overeengekomen dan is deze nietig, ofwel heeft nooit bestaan. In een arbeidsovereenkomst met een looptijd langer dan zes maanden mag een proeftijd van twee maanden worden overeengekomen gedurende de looptijd van de CAO Kinderopvang. Bij een verlenging van de arbeidsovereenkomst is een proeftijd niet toegestaan, tenzij de werknemer andere werkzaamheden gaat uitoefenen, waarvoor andere competenties en vaardigheden voor nodig zijn.

Artikel 5 (ketenregeling)

De ketenregeling bepaalt dat bij opvolgende arbeidsovereenkomsten een werknemer na 24 maanden recht heeft op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Binnen deze periode van 24 maanden is het mogelijk om drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overeen te komen die van rechtswege eindigen door het verstrijken van de tijd. Wanneer de periode van 24 maanden

wordt overschreden of de opvolgende arbeidsovereenkomst is de vierde in rij dan ontstaat er van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien er een periode zit van meer dan zes maanden tussen twee opvolgende arbeidsovereenkomsten dan begint de telling voor de ketenregeling weer opnieuw.