



# Veelgemaakte fouten bij het opstellen van een arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst, wat moet daar eigenlijk allemaal instaan? Welke (nieuwe) wetgeving moet in de arbeidsovereenkomst worden verwerkt? Sommige werkgevers gaan met de inhoud van de arbeidsovereenkomst nog wel eens de mist in. Hieronder worden de 6 meest gemaakte fouten in arbeidsovereenkomsten weergegeven.

## 1. Verkeerde proeftijd

In een arbeidsovereenkomst voor langer dan twee jaar mag de proeftijd maximaal twee maanden bedragen. In een arbeidsovereenkomst met de duur tussen de 6 maanden en 2 jaar mag er maximaal 1 maand proeftijd worden overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter mag er géén proeftijd worden overeengekomen. Als je deze grenzen als werkgever overschrijdt, is jouw proeftijd nietig. Je kan hier als werkgever geen beroep op doen. Werknemers kunnen er wél een beroep op doen: het is immers de fout van de werkgever.

## 2. Cao niet van toepassing verklaard

Het komt vaak voor dat een werkgever niet scherp heeft dat een cao van toepassing is op de arbeidsovereenkomst en deze dus ook niet van toepassing heeft verklaard op de arbeidsovereenkomst. De werkgever past dan vaak de wettelijke regels toe voor de werknemer. Het is in deze situatie goed mogelijk dat de werknemer op enig moment naleving van de cao vordert. Je moet dan als werkgever met terugwerkende kracht de cao toepassen. Dit kan voor vervelende situaties zorgen. Controleer dan ook altijd goed of een cao van toepassing is.

## 3. Geen tussentijds opzegbeding

Wanneer er geen tussentijds opzegbeding in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is opgenomen, kan de arbeidsovereenkomst niet tussentijds worden opgezegd. Soms nemen werkgevers bewust geen opzegbeding op: als het moeilijk is om personeel te vinden willen werkgevers niet dat personeel weggaat. Echter kan een werkgever dan de werknemers ook niet tussentijds ontslaan. Zorg dat bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst hier kritisch en bewust bij stilgestaan wordt.

## 4. Verkeerde opzegtermijn

Op grond van de wet betreffende opzegtermijnen voor werkgever en werknemer hetvolgende:

Duur arbeidsovereenkomst	opzegtermijn werkgever	opzegtermijn werknemer
Korter dan 5 jaar	1 maand	1 maand
5-10 jaar	2 maanden	1 maand
10-15 jaar	3 maanden	1 maand
15 jaar of langer	4 maanden	1 maand

Je kan als werkgever een langere opzegtermijn afspreken (tot een maximum van 6 maanden voor de werknemer). Hierbij geldt wel dat de opzegtermijn van jou als werkgever twee keer zo lang moet zijn als die van een werknemer. Je kan als werkgever alléén een kortere opzegtermijn opnemen als dit in de cao is afgesproken. Is er dus een cao van toepassing? Check goed wat daarin staat.

Als er een verkeerde opzegtermijn is opgenomen (bijvoorbeeld een kortere waar geen CAO van toepassing is) is de bepaling nietig. Er kan op die opzegtermijn dan geen beroep worden gedaan.

### **5. Slechte formulering concurrentiebeding**

Voorkom als werkgever dat je een onduidelijke formulering van het concurrentiebeding hebt. Mocht het beding onduidelijk zijn, geniet de werknemer namelijk bescherming. Als werkgever kan je dan op het beding maar een beperkt beroep doen. Enkele tips voor een strakke formulering van het concurrentiebeding:

- Makkelijke taal: gebruik korte zinnen die voor werknemers te begrijpen zijn.
- Beperk het concurrentiebeding in duur en geografische reikwijdte: een beding tot één jaar na de arbeidsovereenkomst wordt vaak redelijk geacht. Denk bij de geografische reikwijdte aan het gebied waarin de onderneming opereert en beconcurrereerd kan worden.
- Denk na over een boete wanneer de werknemer het concurrentiebeding overtreedt. Zorg ervoor dat deze niet te hoog is, aangezien de rechter dan eerder de boete zal matigen.

### **6. Geen ondertekende arbeidsovereenkomst**

Wanneer een arbeidsovereenkomst niet is ondertekend door een werknemer, gelden alle gunstigere bepalingen voor de werkgever niet. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het concurrentie- en relatiebeding, een geheimhoudingsbeding of aan de proeftijd.

Denk er dus bijvoorbeeld aan dat bij een verlenging van de arbeidsovereenkomst er ook ondertekend moet worden.

*Vrijgesteld door JPR advocaten, mei 2024*  
[www.jpr.nl](http://www.jpr.nl)