|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Deel 1: Werknemer algemeen** | Voorletters + achternaam \*1 | | Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | | |
| Roepnaam | | Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | | |
| Voorvoegsel(s) en achternaam partner | | Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | | |
| Postcode en huisnummer | | **Postcode:** Klik of tik om tekst in te voeren. **Huisnummer:** Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | | |
| Nationaliteit | | Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | | |
| Geslacht | | Kies een item. | | | | | | | |
| Burgerlijke staat | | Kies een item. | | | | | | | |
| Geboortedatum | | Klik of tik om een datum in te voeren. | | | | | | | |
| Burgerservicenummer (BSN) | | Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | | |
| IBAN (bankrekeningnummer) | | Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | | |
| E-mailadres (ook voor toegang ESS) | | Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | | |
| **Deel 2: Dienstverband informatie** | Is er een arbeidsovereenkomst? \*2 | | Kies een item. | | | | | | | |
| Heeft de werknemer in de voorafgaande 6 maanden voor uw gewerkt? \*3  Indien ja 🡪 hoe lang?  Indien ja 🡪 Hoeveel contracten | | Kies een item.  Klik of tik om tekst in te voeren.  Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | | |
| (CAO) functie van de werknemer | | Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | | |
| Aantal contract uren per week? | | Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | | |
| Vast rooster? Dan invullen s.v.p.  Oneven week  Even week | | Ma | | Di | Wo | Do | Vr | Za | Zo |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Type contract \*2 | | Kies een item. | | | | | | | |
| Overeengekomen salaris  Bruto of netto  Fulltime/parttime/Uurloon | | **€** Klik of tik om tekst in te voeren.  Kies een item.  Kies een item. | | | | | | | |
| Ingeschaald conform CAO  Indien ja, schaal  Indien ja, trede  Maand-Periode tredeverhoging | | Kies een item.  Klik of tik om tekst in te voeren.  Klik of tik om tekst in te voeren.  Kies een item. | | | | | | | |
| Valt uw onderneming onder de werkingssfeer van een cao? | | Kies een item.  Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | | |
| Hebt u specifieke/afwijkende afspraken met uw werknemer gemaakt? | | Kies een item.  **Afspraken:** Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | | |
| Ingangsdatum van deze arbeidsovereenkomst? | | Klik of tik om een datum in te voeren. | | | | | | | |
| Bepaalde tijd? Datum uitdienst.. | | Klik of tik om een datum in te voeren. | | | | | | | |
| **Deel 3:**  **Informatie t.b.v. het opstellen van een arbeids- overeenkomst**  **Invullen indien wij de overeenkomst dienen op te stellen.** | | Werkt de werknemer op het vestigingsadres? | | Kies een item.  **te** Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | |
| Proeftijd  *Indien afwijkend ( “Anders…” )* | | Kies een item.  **namelijk:** Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | |
| Afspraken aantal vakantiedagen?  *Indien afwijkend ( “Anders…” )* | | Kies een item.  **namelijk:** Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | |
| Indien oproepmedewerker (uurloner):  Vakantie-uren direct uitbetalen?  Vakantietoeslag direct uitbetalen? | | Kies een item.  Kies een item. | | | | | | |
| Heeft u een eigen verzuimreglement? | | Kies een item. | | | | | | |
| Pensioenregeling/voorziening? | | Kies een item.  **namelijk bij** Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | |
| Geheimhoudingsbeding opnemen? | | Kies een item. | | | | | | |
| Verbod op nevenactiviteiten? | | Kies een item. | | | | | | |
| Tussentijdse opzegging opnemen in bepaalde tijd overeenkomst? \*4 | | Kies een item. | | | | | | |
| Wilt u een boetebeding in de arbeidsovereenkomst opnemen om de bedingen kracht bij te zetten? \*5 | | Kies een item. | | | | | | |
| **Aandachtspunten aanmelding** | | Aanmelden bij de arbodienst | | Kies een item. | | | | | | |
| Aanmelden bij uw verzuimverzekeraar | | Kies een item. | | | | | | |
| **Bedrijfsauto / Auto**  **Invullen indien een auto ter beschikking is gesteld.** | | Cataloguswaarde | | **€** Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | |
| Percentage bijtelling  anders namelijk… | | Kies een item.  Klik of tik om tekst in te voeren.**%** | | | | | | |
| Kenteken van de auto | | Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | |
| Geen bijtelling? Reden | | Kies een item. | | | | | | |
| **Overige informatie / afspraken** | | Toegang tot Employee Self Service | | Kies een item. | | | | | | |
| Verlofregistratie koppelen | | Kies een item. | | | | | | |
| Overige | | Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | |
| **Subsidie** | | LoonKostenVoordeel (LKV) \*6  Subsidie praktijkleren \*7 | | **Kies een item**  **Kies een item** | | | | | | |
| **Concurrentiebeding** | | Concurrentiebeding opnemen? \*8 | | Kies een item. | | | | | | |
| **Contactgegevens** | | Ingevuld door  Te bereiken op telefoonnummer | | Klik of tik om tekst in te voeren.  Klik of tik om tekst in te voeren. | | | | | | |
| \*1 **Identificatie:**  Een werkgever is op grond van de Wet op de Loonbelasting verplicht om bij indiensttreding van een nieuwe werknemer diens identiteit te controleren aan de hand van een geldig identiteitsdocument (niet zijnde een rijbewijs) en dit op echtheid te controleren (verificatieplicht).  Na deze controle is de werkgever verplicht om een kopie van het gecontroleerde document – inclusief Burgerservicenummer (BSN) en pasfoto – in zijn loonadministratie op te nemen en te bewaren (bewaarplicht). Wij verzoeken u een kopie van het gecontroleerde id-bewijs naar ons te mailen. | | | | | | | | | | |
| \*2 **Premiedifferentiatie:**  Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) is de premieheffing voor de Werkloosheidswet (WW) per 1 januari 2020 gewijzigd. De WW-premie voor flexibele arbeidsovereenkomsten en overeenkomsten voor bepaalde tijd is *5% hoger dan die arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met een vaste urenomvang*.  Min-max overeenkomsten worden gezien als flexibele overeenkomsten. Hiervoor is de hoge premie van toepassing. | | | | | | | | | | |
| \*3 **Informatie aantal contracten en contractduur:** Per 1 januari 2020 is de wetgeving omtrent de arbeidsovereenkomsten aangepast. **Het tijdelijke contract gaat automatisch over in een vast contract in twee gevallen:**   * als de werknemer meer dan 3 opvolgende tijdelijke contracten heeft gekregen. * als de werknemer al langer dan 3 jaar meerdere tijdelijke contracten bij de werkgever heeft gehad. Hiervan kan worden afgeweken middels cao.   Indien meerdere tijdelijke contracten bij de werkgever een periode van 3 jaar overschrijven wordt het tijdelijke contract automatisch vast. Dat geldt ook na 3 tijdelijke contracten, het vierde contract wordt dan vast. Uitzondering hierop is als de opvolging van tijdelijke contracten onderbroken wordt met een periode van 6 maanden of langer.  **Opvolgend werkgeverschap** Indien de werknemer bij een andere werkgever dezelfde of gelijksoortige werkzaamheden verricht is er sprake van opvolgend werkgeverschap. Hiervan is ook sprake indien de werkgever de werknemer rechtstreeks in dienst neemt nadat die eerst op basis van een uitzendovereenkomst bij de werkgever of een derde heeft gewerkt. Het moet daarbij wel gaan om dezelfde werkzaamheden. Wanneer een werknemer 6 maanden ander werk (of geen werk) heeft gedaan is er geen sprake van opvolgend werkgeverschap.  *Of er sprake is van opvolgend werkgeverschap is sterk afhankelijk van de omstandigheden en staat dus niet vooraf en eenduidig vast. Vraag daarom altijd van tevoren naar het arbeidsverleden van de werknemer.* Overigens mag er per cao afgeweken worden van de regels omtrent opvolgend werkgeverschap.  **Contractduur**  Onder de huidige wetgeving wordt vaak eerst een contract van 7 maanden gegeven, zodat er een proeftijd van één maand mogelijk is. Vervolgens heeft de werkgever de mogelijkheid om de werknemer nog 29 maanden in dienst te nemen alvorens het contract overgaat op een contract voor onbepaalde tijd.  Per 1 januari 2020 is het mogelijk om de werknemer driemaal een jaarcontract te geven. Het vierde contract is sowieso voor onbepaalde tijd, maar ook wanneer de termijn van drie jaar wordt overschreden heeft de werknemer recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. | | | | | | | | | | |
| \*4 **Opzegtermijn: Contract voor *onbepaalde* tijd:** De standaard opzegtermijn bij bedraagt één maand. ***Let op!***   * De cao kan een kortere opzegtermijn geven. * U kunt samen met de werknemer een afwijkende afspraak maken. De opzegtermijn mag voor de werknemer niet langer dan 6 maanden zijn. Indien er een afwijkende afspraak wordt gemaakt van meer dan één maand is de opzegtermijn voor de werkgever tweemaal zo lang.   **Contract voor *bepaalde* tijd:** Een contract voor bepaalde tijd kan in principe *niet* tussentijds worden opgezegd en eindigt van rechtswege op het moment dat de duur van deze arbeidsovereenkomst is verstreken. Indien de werkgever en werknemer eerder uit elkaar willen, dient dit (vooraf) in het contract te worden opgenomen. Hierin wordt de opzegtermijn afgesproken.  Een eenzijdig opzegbeding is verboden.  Vervolg op volgende pagina…  **Tussentijds opzegbeding:**  Indien er sprake is van een tussentijds opzegbeding, ook wel tussentijdse opzegmogelijkheid genoemd, kan de werknemer met inachtneming van deze opzegtermijn het contract tussentijds opzeggen. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen nadat toestemming is verkregen van het UWV Werkbedrijf.  **Geen tussentijds opzegbeding:** Zonder een bepaling in het arbeidscontract dat de overeenkomst tussentijds kan worden opgezegd zijn beide partijen in feite verplicht het contract uit te dienen. Als de werkgever of de werknemer de arbeidsovereenkomst toch tussentijds wil beëindigen, dan kan er onderhandeld worden over een beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. ***Let op!***  Indien de werknemer zich nog in de proefperiode bevindt is er geen opzegging vereist en is de arbeidsovereenkomst direct opzegbaar. | | | | | | | | | | |
| \*5 **Boetebeding (Niet nakomen van verplichtingen)**  **Een boetebeding is een beding waarbij is bepaald dat een werknemer een boete moet betalen wanneer hij een (in de arbeidsovereenkomst opgenomen) verplichting niet nakomt.** | | | | | | | | | | |
| \*6 **Loonkostenvoordelen**  Met ingang van 1 januari 2018 zijn er 4 loonkostenvoordelen.Dit zijn.   * LKV oudere werknemer * LKV arbeidsgehandicapte werknemer * LKV doelgroep banenafspraak en scholings-belemmerden * LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer   Valt uw werknemer onder een van bovengenoemde doelgroepen? Dan bent u een doelgroep verklaring nodig om de betreffende loonkostenvoordeel te krijgen. Uw werknemer kan de doelgroep verklaring aanvragen bij UWV of de gemeente. Meer weten? Neem contract met ons op, of kijk op <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wet-tegemoetkomingen-loondomein-wtl> | | | | | | | | | | |
| \*7 **Loonkostenvoordelen**  Erkende leerbedrijven kunnen subsidie krijgen als zij een leerplaats aanbieden. Zie voor meer informatie:   * <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/vraag-en-antwoord/kunnen-werkgevers-subsidie-krijgen-als-zij-een-leerplaats-aanbieden> * <https://www.rvo.nl/subsidie-en-financieringswijzer/subsidieregeling-praktijkleren/voorwaarden> | | | | | | | | | | |
| \*8 **Concurrentiebeding**  Er dient sprake dient te zijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is een **concurrentiebeding** niet geldig.  Hierop is één uitzondering gemaakt. Indien een **concurrentiebeding** wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen noodzakelijk is, kan ook in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een **concurrentiebeding** worden opgenomen.  Deze zwaarwegende belangen moeten niet alleen aanwezig zijn op het moment dat het beding wordt overeengekomen, maar ook op het moment dat op het beding een beroep wordt gedaan. Wat concreet het zwaarwegende belang is, moet bovendien schriftelijk toegelicht zijn. Vanwege bovenstaande adviseren wij geen concurrentiebeding in de overeenkomst voor bepaalde tijd op te nemen.  Indien desondanks toch een concurrentiebeding opgenomen moet worden, dan ontvangen wij graag wat concreet het zwaarwegende belang is en de schriftelijke toelichting hierop zodat wij dit één op één op kunnen nemen in de arbeidsovereenkomst. | | | | | | | | | | |