

## Acht tips voor een betere *arbeidsovereenkomst*

- Leg de arbeidsovereenkomst voor het feitelijke begin van het dienstverband schriftelijk vast. Zorg ervoor dat het contract is gedateerd en dat het door beide partijen is ondertekend.
- Zorg ervoor dat u zeker weet wie u aanneemt. Vraag naar de originelen van rijbewijs, chauffeursdiploma en andere officiële documenten.
- Laat uw aspirant-werknemer voordat u hem aanneemt medisch keuren. Achteraf is moeilijk vast te stellen dat bij de sollicitatie bepaalde medische problemen zijn verzwegen.
- Leg een proeftijd vooraf schriftelijk vast in de arbeidsovereenkomst.
- Als u meent dat twee maanden te kort is, kunt u een overeenkomst voor bepaalde tijd aangaan. Leg duidelijk vast wat het salaris zal bedragen en verwijs naar de CAO. Vermeld ook in welke functieschaal en op welke trede de werknemer wordt ingeschaald.
- Tref een afdoende regeling rond 'de auto van de zaak'. Leg deze vast. Ook een regeling rond het gebruik van de auto in de vakantie van de werknemer kan nuttig zijn.
- Neem bij hogere functionarissen een concurrentiebeding op. De inhoud is afhankelijk van de bedrijfssituatie en de functie van de werknemer.
- Denk aan een geheimhoudingsbeding.

Begin en einde van een dienstverband zijn niet los te zien van elkaar. Een rommelig begin, zonder vastgelegde afspraken, is een goede garantie voor een nog rommeliger en kostbaar einde.

## Als u in conflict bent met uw werknemer kunt u altijd beter *even tot tien tellen*

en niet in een impuls zaken regelen waarvan de consequenties niet te overzien zijn.

**SCT Juridisch Adviesbureau, met zijn ruime ervaring op dit gebied, adviseert u daar graag over.**

Bel ons nu

 JURIDISCH ADVIESBUREAU

Thuis in transportzaken

Koddeweg 35  
3194 DH HOOGVLIET Rt

Telefoon (010) 428 21 00  
Telefax (010) 429 41 34

E-mail [info@sct-juridischadviesbureau.nl](mailto:info@sct-juridischadviesbureau.nl)  
[www.sct-juridischadviesbureau.nl](http://www.sct-juridischadviesbureau.nl)

# 'Even tot tien tellen...'

Over *arbeidsrecht*  
in transportondernemingen

 JURIDISCH ADVIESBUREAU

Thuis in transportzaken

**De meeste afspraken die u als transportondernemer met uw werknemers maakt moeten voldoen aan de geldende CAO.**

### **Daarmee lijkt alles dan mooi geregeld.**

Pas bij werknemers in de hogere salariscategorieën is het belangrijk sluitende afspraken te maken en die op papier te zetten. Want dan praat je over zaken als een concurrentiebeding, een auto van de zaak, geheimhoudingsplicht, telefoonkostenvergoeding, aanvullende verzekeringen, noem maar op. Dat soort, vooral vaak financiële zaken, leg je goed vast.

### **Maar is dat wel zo?**

Wat moet u aan met een chauffeur die regelmatig schade maakt? Hoe zit het met mensen in hun proeftijd. Geldt die ook als er niets over is afgesproken? Had u nu wel of niet toegezegd de man z'n chauffeursopleiding te betalen? Moet u iemand die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is steeds passend werk aanbieden? Ook als het er niet is? Kunt u zomaar iemand ontslaan als u vindt dat het nu wel mooi genoeg is geweest?

### *Ik dacht dat...*

is een veel gebruikte uitdrukking van de ondernemers die contact opnemen met SCT Juridisch Adviesbureau omdat hun werknemer plotseling hun juridische tegenpartij is geworden. Vaak had het niet zover hoeven te komen als ze dat in een eerder stadium hadden gedaan.

### **Zwart op wit**

Veel misverstanden kunnen voorkomen worden door de zaken zwart op wit te zetten. U kunt dat zelf doen. Als het om gecompliceerdere zaken gaat, is het verstandig dat te laten doen door mensen die dat vaker hebben gedaan. Dat scheelt tijd en geld.

**SCT Juridisch Adviesbureau staat voor deskundig advies van en praktische ondersteuning door mensen die de transportwereld kennen.**

Strikt genomen gaat arbeidsrecht niet verder dan het regelen van de verhouding tussen werkgever en werknemer. In de praktijk komt er in die verhouding echter meer kijken dan alleen arbeidsrecht zoals blijkt uit de volgende twee voorbeelden.

- Weet u dat u volledig aansprakelijk bent voor de schade die veroorzaakt wordt door een chauffeur van uw onderneming die geen rijbewijs blijkt te hebben? Heeft u dat van hem al eens gecontroleerd? En weet u wanneer het verlengd moet worden?
- De werkgever was ervan overtuigd dat zijn werknemer niet ziek was, maar bijverdiende. Hij zou hem er wel eens 'bijlappen' door via, via een afspraak te maken voor een klus. Als dat gelukt was, zou dat waarschijnlijk alleen maar een handgemeen hebben opgeleverd en zijn woord tegen dat van de werknemer. En daar kom je niet ver mee voor de rechter.

**Vaak lijkt een bepaalde aanpak vanuit uw eigen invalshoek volledig gerechtvaardigd. In de praktijk blijkt echter dat er veel meer kanten aan één zaak zitten.**

Als u weinig van wetgeving en rechtspraak afweet kunt u ook niet weten wat u allemaal tegen kunt komen. Het is alsof u door het bos loopt met uw ogen dicht. Dat kan heel lang goed gaan, maar het moment dat u tegen een boom loopt is onvermijdelijk.

**Wanneer schakelt u SCT Juridisch Adviesbureau in?**

Het beste moment om contact met ons op te nemen is

- wanneer u twijfelt over de juistheid of de consequenties van een bepaalde keuze. Vaak is dat een teken aan de wand. Het is nog beter het te doen
- als er (nog) niets aan de hand is.

We kunnen dan in overleg en zonder tijdsdruk uw onderneming zo helpen stroomlijnen dat u, alleen als er echt iets mis is, contact met ons op hoeft te nemen.