

# Een vergelijking van standaard arbeidsvoorwaarden

## Soorten Arbeidsovereenkomsten:

### België

**Algemeen:** Arbeidsvoorwaarden in België zijn altijd ook afhankelijk van het paritaire comité regiem van de onderneming.

#### ..Onbepaalde duur

De algemene regel is wanneer verder niets specifiek is afgesproken over de duur of indien de tijdsbepaling niet nauwgezet beschreven is, wordt de overeenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn.

#### ..Bepaalde duur

Eindigt op een bepaalde dag, tijdsduur of specifieke gebeurtenis aangeduid in het contract. In het contract moet duidelijk staan wanneer de werknemer (uiterlijk) in dienst treedt en wanneer het contract eindigt.

Er mogen maximaal 4 opeenvolgende contracten worden afgesloten. Ieder contract moet dan een minimale periode van 3 maanden hebben en de totale contacttijd van de opeenvolgende contracten mag niet langer dan 2 jaar zijn.

#### ..voor duidelijk omschreven werk

Hier wordt niet de exacte duur van het werk aangegeven maar wel exact het uit te voeren werk. Bijvoorbeeld seizoensarbeid zoals oogst van aardbeien.

### Nederland

**Algemeen:** Minimale arbeidsvoorwaarden bij wet. Positieve afwijking van de wet door onderneming of CAO.

#### ..Onbepaalde duur

De algemene regel is wanneer verder niets specifiek is afgesproken over de duur of indien de tijdsbepaling niet nauwgezet beschreven is, wordt de overeenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn.

#### ..Bepaalde duur

Er mogen maximaal 3 tijdelijke opeenvolgende contracten worden afgesloten. Totaal mogen deze tijdelijk contracten niet langer zijn dan 3 jaar. Bij een ontbreking van maximaal 6 maanden telt deze tijd gewoon mee in de berekening van de totale tijd.

Bij een overschrijding van de 3 jaar wordt de tijdelijke arbeidsovereenkomst automatisch een contract voor onbepaalde tijd, tegen dezelfde voorwaarden.

### **Nul uren contract**

Met een nulurencontract werkt de werknemer alleen de uren waarvoor de werkgever de werknemer oproept. Dit kan een een tijdelijk of vast contract zijn, maar in het nulurencontract staat niets over het aantal uur dat men werkt.

## **Arbeidsduur**

### **België**

#### **Voltijds**

Als er geen andere afspraken worden gemaakt is de arbeidsovereenkomst voltijds afgesloten. De maximale (wekelijkse) arbeidsduur is afhankelijk van de standaard in de onderneming of sector. Meestal is voltijds 38 uur per week.

#### **Deeltijds**

Deeltijdse arbeid is arbeid die vrijwillig en regelmatig gedurende een kortere duur dan de normale arbeidsduur in de onderneming wordt verricht. Deze overeenkomst moet beschikbaar zijn voor aanvang van het werk en moet duidelijk aangeven de arbeidsduur (uren), het werkperiodes per dag (uurrooster inclusief pauzes)

### **Nederland**

#### **Voltijds**

Als er geen andere afspraken worden gemaakt is de arbeidsovereenkomst voltijds afgesloten. De fulltime werkweek hangt af van de werkgever en is over het algemeen 36, 38 of 40 uur.

#### **Deeltijds**

Deeltijdse arbeid is arbeid die minder is dan de normale arbeidsduur in de onderneming. Normaal is het wekelijkse werkrooster opgenomen in de overeenkomst maar dat is geen verplichting. Bij het ontbreken van een collectieve regeling geldt dat het werkrooster in principe 28 dagen van tevoren bekend moet zijn. Wanneer dit door de aard van het werk onmogelijk is, zoals vaak het geval bij een nulurencontract, geldt een minimum van 4 dagen van tevoren.

## **Proeftijd**

### **België**

België kent sinds januari 2014 geen proeftijd meer behalve voor studenten en uitzendkrachten. Wel kent men een kortere opzegtermijn voor arbeiders en bedienden gedurende de eerste 6 maanden. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen ook tijdens de eerste helft van de looptijd worden opgezegd (maximaal 6 maanden)

### **Nederland**

Er kan een proefperiode worden afgesproken en binnen die periode kan zowel de werkgever als ook de werknemer zonder opzegtermijn en zonder toestemming de overeenkomst onmiddellijk opzeggen. De proeftijd moet schriftelijk zijn overeengekomen. Is de arbeidsovereenkomst voor korter dan 2 jaar afgesloten is de proeftijd maximaal één maand. Is de arbeidsovereenkomst afgesloten voor 6 maanden of korter is er geen proeftijd mogelijk. Bij een arbeidsovereenkomst van 2 jaar of langer mag een maximale proeftijd worden afgesproken van 2 maanden.

## **Salaris**

### **België**

In principe 12 maandsalarissen, vakantiegeld en eindejaarspremie. Eindejaarspremie (13<sup>e</sup> maand) is redelijk standaard maar alleen een verplichting als het in een CAO is opgenomen of in een arbeidsreglement van de onderneming.

#### **Vakantiegeld:**

In België hebben medewerkers recht op enkel of dubbel vakantiegeld. Enkel vakantiegeld is loon dat doorbetaald wordt tijdens de vakantiedagen. Dubbel vakantiegeld is een extra vergoeding om de kosten van een vakantie te dekken en wordt normaal in mei of juni uitbetaald.

Vakantiegeld van arbeiders wordt uitbetaald door de Rijksdienst voor de Jaarlijkse Vakantie en is 15.38% van het verdiende loon van het afgelopen jaar.

### **Nederland**

Vakantiegeld voor bedienden wordt door de werkgever betaald. Dit vakantiegeld bestaat uit het normale loon voor de vakantiedagen en een extra berekend over de maand waarin het vakantiegeld wordt betaald. Dit is gelijk aan 1/12 van 92% van het brutoloon van de maand waarin de vakantie begint.

In principe 12 maandsalarissen en vakantiegeld. In Nederland kent men een wettelijk minimumloon en de hoogte van dit wettelijk minimumloon is afhankelijk van de leeftijd.

### **Vakantiegeld**

Een keer per jaar (in de maand mei) heeft de werknemer recht op de wettelijke minimum vakantiebijslag. Dit is 8% van het jaarinkomen. Het vakantiegeld wordt uitbetaald door de werkgever. In de CAO of de arbeidsovereenkomst mogen andere afspraken gemaakt worden mits deze gunstiger zijn voor de werknemer.

## **Ontslag**

### **België**

In België is er geen toestemming nodig om iemand te ontslaan. Wel kan de medewerker vragen om een motivering en indien er sprake is van “kennelijk onredelijk ontslag” is een schadevergoeding verschuldigd.

De opzegtermijn voor arbeiders en bedienden is (sinds 1 januari 2014) gelijk en gebaseerd op het aantal dienstjaren. Voor medewerkers die al voor 1 januari 2014 in dienst waren wordt de opzegtermijn berekend op basis van 2 delen. De berekening van de opzegtermijn over het gedeelte dat de medewerkers al in dienst was voor 31 december 2013 (deel 1) is afhankelijk van het statuut van de werknemer (arbeider of bediende), de berekening van de opzegtermijn van het dienstverband na 31 december 2013 is op basis van anciënniteit.

Bij ontslag om bedrijfseconomische reden en ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid dient men toestemming te vragen van het UWV (RVA in België). Ontslag om een andere reden gaat via de kantonrechter (Vrederechter in België). Er is ook nog de mogelijkheid tot het beëindigen van de overeenkomst met wederzijds goedvinden.

### **Nederland**

De opzegtermijn zijn wettelijk geregeld, afwijking van deze termijnen is alleen mogelijk bij CAO.

### **Transitievergoeding**

Indien de werkgever de overeenkomst beëindigd, heeft de werknemer recht op een transitievergoeding. De hoogte van deze vergoeding is afhankelijk van de duur van de arbeidsverhouding. De hoofdregel is 1/3 maandsalaris per dienstjaar en ½

maandsalaris voor ieder jaar na 10 jaar in dienst. Er is een maximale bruto vergoeding voor 2023 is dat € 89.000 of 1 jaarsalaris als dat meer is dan € 89.000

## Vakantie

### België

Het aantal vakantiedagen waarop een werknemer recht heeft wordt vastgesteld op basis van het aantal dagen dat er effectief gewerkt is in het jaar voorafgaand aan het jaar dat de vakantiedagen gegeven worden.

Het aantal wettelijk vakantiedagen bij een voltijds contract is 20 dagen per kalenderjaar. Het kan zijn dat de medewerker bij aanvang (nog) geen recht heeft op de volledige 4 weken verlof bij gebrek aan prestatie in het afgelopen jaar. Voor deze groep bestaat er de mogelijkheid zogenaamde Europese Vakantie te nemen. Hierbij wordt het enkel vakantiegeld beschouwd als een voorschot op het later dubbel vakantiegeld.

#### **Feestdagen:**

België kent 10 feestdagen. Feestdagen die vallen op een niet-werkdag worden vervangen c.q. gecompenseerd op een gewone werkdag

### Nederland

Iedere werknemer in Nederland heeft recht op vakantie met behoud van loon. Het recht op vakantie wordt in de loop van het jaar opgebouwd en begint – in tegenstelling tot België – vanaf de eerste dag dat de werknemer in dienst is.

Per jaar heeft de werknemer wettelijk recht op 4x het aantal in de overeenkomst overeengekomen arbeidsuren werkuren per week.

Naast de wettelijke vakantie uren kan men ook nog recht hebben op bovenwettelijke dagen indien dat is afgesproken in een CAO, bedrijfsregeling of de arbeidsovereenkomst.

#### **Feestdagen:**

Het aantal feestdagen in Nederland is variabel en er is in principe geen wettelijk recht op een vrije dag op een bepaalde feestdag. Binnen een CAO of bedrijfsreglement kan dat recht wel worden vastgelegd. In het algemeen zijn officieel erkende feestdagen meestal wel een vrije dag

# Ziekteverzuim

## België

De eerste 30 ziektedagen worden door de werkgever betaald.

Voor bedienden is het loon gegarandeerd gedurende de eerste 30 dagen van de arbeidsongeschiktheid.

Voor arbeiders is het loon gegarandeerd gedurende de eerste 7 dagen. Na 7 dagen tot 15 dagen ontvangen de arbeiders 85.88% van hun normale loon. Van de 15<sup>e</sup> tot de 30<sup>e</sup> dag hebben arbeiders recht op 25.88% van het loon. Deze percentage worden door de werkgever betaald en kan worden aangevuld door de mutualiteit (Nederland Ziekenfonds) met een uitkering van 60%.

Indien de werknemer langer dan 30 dagen arbeidsongeschikt is krijgt de werknemer een vervangingsinkomen dat vergoed wordt door de verplichte ziekteverzekering.

## Nederland

In het geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte is de Nederlandse werkgever wettelijk verplicht gedurende 2 jaar 70% van het bruto loon door te betalen. Waarbij dit in het eerste jaar niet lager mag zijn dan het wettelijk minimumloon.

In veel CAO's en bedrijfsregelingen zijn hier andere, voor de werknemer, gunstiger afspraken gemaakt. Vaak het 1<sup>e</sup> jaar 100% en het 2<sup>e</sup> jaar 80%. Ook zie je vaak afspraken dat de eerste 2 ziektedagen voor rekening van de werknemer zijn.