

ARBEIDSRECHT

Arbeidsovereenkomsten opstellen

Uiteraard kunt u zelf aan de slag gaan met een van internet gehaald model, maar houdt er rekening meer dat veel arbeidsrecht dwingendrechtelijk van aard is, dus dat daar niet van mag worden afgeweken.

Iedere verkeerde toevoeging kan daardoor vergaande consequenties hebben.

Ja, wij kennen ze, die te koop aangeboden modellen voor € 25.

- heeft uw klant 5 of meer van deze overeenkomsten nodig binnen een maand, dan is de prijs per stuk K. € 55 / D. € 40

- een uitvoerige arbeidsovereenkomst zonder toepassing van een CAO en met relatie- concurrentiebedingen en specifieke regelingen, kostenregeling e.d.

Prijs per stuk K. € 165 / D. € 140

- een complexe arbeidsovereenkomst met een DGA/bestuurder incl. bespreking en verdere toelichting K.€ 350 / D. € 300

- verlengen van een bestaande arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd door middel van een addendum of het maken van een eenvoudige aanvulling per stuk K. € 50 / D. € 40

- een afroepcontract of min-max-contract (met uitgestelde prestatieplicht): K. € 95 / D. € 75.

- een freelance contract: K. € 165 / D. € 140

Neem van ons aan, arbeidsrecht is een specialisatie en het opstellen van overeenkomsten is maatwerk.

Veel procedures met werknemers hadden voorkomen kunnen worden als aan de voordeur een beetje aandacht was besteed aan het afsprakenkader.

- een eenvoudige, maar niettemin op maat gemaakte arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd met toepassing van een CAO maken wij voor: K. € 95 / D. € 75

arbeidscontracten screenen Als u of uw klant eraan twijfelt of de arbeidscontracten die nu gebruikt worden nog wel actueel zijn, kijken wij die graag na en geven handreikingen voor mogelijke verbeteringen.

Het screenen kost per overeenkomst K. € 50 / D. € 40

arbeidscontracten buitenland

Ondanks de open grenzen in Europa levert nagenoeg iedere grensoverschrijding die iets met werk te maken heeft vraagstukken op over welk arbeidsrecht van toepassing is en welke verzekeringen gelden. Ook fiscaal heeft werk over de grens vrijwel onmiddellijk consequenties. Binnen JaaB beschikken we over expertise die het mogelijk maakt om, zeker voor zover het betreft de ons omringende landen, vanuit verschillende disciplines inzicht te geven in de consequenties die werken over de grens met zich meebrengt.

Aangezien de omvang van zowel vragen als antwoorden nogal kan variëren kennen we voor deze diensten geen vaste prijs.

prijs op aanvraag

telewerken contract

Steeds meer werkgevers zien het nut in van het gedeeltelijk thuis werken door hun werknemers.

Vaak realiseert men zich echter niet, dat daarvoor toch wat aparte dingen moeten worden afgesproken. Wat voor eisen stelt u aan de werkruimte en hoe flexibel bent u over en weer als het gaat om bereikbaarheid.

Hoe meet u de resultaten.

Wij maken voor u een contract op maat.

Prijs eerste contract incl. bespreking K. € 195 / D. € 160

Volgende contracten binnen hetzelfde stramien: K. € 75 / D. € 60

CAO-toepassing, verkennend onderzoek en CAO-check

Een niet te verwaarlozen deel van de werkgevers past een verkeerde CAO toe óf past geen CAO toe, terwijl dat wel verplicht is.

Stelt u zich de waar gebeurde situatie eens voor, waarbij een deel van uw werknemers zich realiseert dat zij jarenlang gemiddeld bijv. € 40 bruto per maand minder heeft ontvangen dan hetgeen waarop zij op grond van de CAO recht hadden. Met een verjaringstermijn van 5 jaar voor loonvorderingen levert dat vermeerderd met 50% wettelijke verhoging, wettelijke rente en vakantietoeslag toch per werknemer een nabetaling van ruim € 4.200 bruto op.

De vraag of en zo ja, welke CAO van toepassing is, kan erg ingewikkeld zijn.

Met een simpele accentverschuiving van uw activiteiten kunt u net binnen de werkingssfeer van de ene en buiten de werkingssfeer van een ander CAO vallen. Een CAO-check is dus soms raadzaam.

Wij voeren een verkennend onderzoek voor uw klant uit naar de vraag of en zo ja, welke CAO van toepassing is.

Maximumprijs: K. € 275 / D. € 225

arbeidsreglement opstellen of screenen

Stel, u bent niet gebonden aan een CAO, maar heeft wel behoefte aan duidelijkheid als het gaat om instructies aan uw werknemers. Bovendien wilt u een aantal dingen vastleggen, waarvoor geen wettelijke regeling geldt (denk aan bijzonder verlof, werktijdenregeling, regeling ongewenst gedrag etc.). Dan is het verstandig om te kiezen voor een arbeidsreglement, dat ook wel eens personeelshandboek wordt genoemd. Daarbij bestaat de keuze tussen een voor u op maat gesneden exemplaar met daarin de meest noodzakelijke en gewenste onderwerpen, waarbij we vooraf de invulling daarvan met u bespreken.

De prijs daarvan bedraagt

K. € 500 / D. € 430

Heeft uw klant vanwege het specifieke karakter van het bedrijf of anderszins behoefte aan een heel uitgebreide variant, die helemaal op maat wordt gemaakt met daarbij een voorbespreking en een productbespreking, dan is dan ook een mogelijkheid.

Prijs:

K. € 990 / D. € 825

arbeidsreglement check

Beschikt uw klant al over een arbeidsreglement, maar vraagt deze zich af of dit nog wel aan alle daaraan te stellen (wettelijke) eisen voldoet.

Wij kijken dit graag na en geven advies en tips voor verbeteringen.

Prijs

K. € 250 / D. € 200

verlofreglement opstellen

De wettelijke regeling van verlof en vakantie is slechts deels van dwingend recht. Daar mag dus van afgeweken worden, mits dat schriftelijk met de werknemers wordt geregeld. Doet een werkgever dat niet, dan is het de werknemer die meestal zelf kan bepalen wanneer hij verlof neemt.

Daarnaast zijn er nog andere argumenten (uniformiteit, helderheid en rechtszekerheid) om te kiezen voor een eigen verlofreglement. Bovendien zijn met het onderscheid in wettelijke en bovenwettelijke verlofuren de mogelijkheden verruimd

Prijs: basisreglement

K. € 300 / D. € 250

uitvoerig reglement

K. € 500 / D. € 425

autoregeling

Veel werkgevers stellen zakelijk auto's ter beschikking aan hun werknemers. Of dat nu een geleasede auto is of een auto in eigendom, het is uit het oogpunt van aansprakelijkheid zeer gewenst goede afspraken met de werknemer worden vastgelegd. Ten onrechte wordt vaak gedacht dat het reglement van de leasemaatschappij toereikend is, maar dat is helemaal geen overeenkomst die de werknemer rechtstreeks bindt. Om zeggenschap te houden over zijn auto's is een autoreglement voor elke werkgever een 'must'. Bovendien is daar uit fiscale overwegingen vaak ook nog iets voor te zeggen.

Prijs: basisreglement K. € 300 / D. € 250
uitvoerig reglement K. € 500 / D. € 425

auto van de zaak overeenkomst

Op het moment dat een werkgever een autoreglement van toepassing heeft, moeten op individuele basis wel de afspraken met de individuele werknemer worden vastgelegd en het reglement van toepassing verklaard. Dat wordt gedaan door middel van een "overeenkomst auto van de zaak".

Prijs: K. € 55 / D. € 40

onkostenvergoedingen regeling

Als werknemers vaak onderweg zijn, dan leert de praktijk dat de creativiteit waarmee met onkostendeclaraties wordt omgegaan, vaak tot discussies aanleiding geeft.

Een helder en sluitend onkostenreglement geeft duidelijkheid en voorkomt problemen over wat wel en niet gedeclareerd kan worden.

Prijs: K. € 300 / D. € 250

winstdeling / bonusregeling

Aangetoond is dat het laten meedelen in het resultaat van de onderneming voor veel werknemers een stimulans betekent om er extra gemotiveerd tegen aan te gaan. Zo'n beloningsinstrument is dus het overwegen waard. Niettemin is het wel zaak dat zo'n regeling heel erg transparant is.

Immers; niets is zo frustrerend voor een werknemer die meent recht te hebben op een bonus, maar deze door een onduidelijke regeling niet krijgt.

Regelingen als deze zijn er in soorten en maten. De prijs is daarom gedifferentieerd.

Prijs: Basisregeling K. € 100 / D. € 80
Uitvoerige regeling K. € 200 / D. € 175

overeenkomst studiekostenregeling

Veel werkgevers geven hun werknemers de mogelijkheid om zich door scholing te ontwikkelen en stemmen ermee in dat deze voor hun rekening een aanvullende (beroeps)opleiding volgt. Na het behalen van het diploma zegt zo'n werknemer op en gaat bij een concurrent aan de slag.

De werkgever is bedankt voor het faciliteren van de dure opleiding. Dat kan gebeuren als er geen afspraken over terugbetaling e.d. op papier zijn gezet. Temeer omdat studies van werknemers per saldo kostbaar zijn, is een overeenkomst een noodzaak.

Prijs: K. € 200 / D. € 160

opstellen OR reglement of personeelsvertegenwoordiging reglement

De basis voor zowel de bevoegdheden als de interne regels van de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging worden vastgelegd in een reglement.

Het opstellen van zo'n reglement vergt kennis van en ervaring met medezeggenschapsrecht.

Bij JaaB hebben wij die kennis en ervaring.

Het opstellen van een basisreglement OR is inclusief een oriënterende bespreking met de werkgever, het maken van een concept, het bespreken daarvan en een correctieronde.

Prijs: K € 1.750 / D € 1.400

ontslagbegeleiding

Vaak overweegt een werknemer om afscheid te nemen van een werkgever, maar twijfelt hij aan de mogelijkheden die hij heeft om dat ontslag te realiseren en welke consequenties daaraan verbonden zijn.

Het inventariseren van de mogelijkheden, kansen en risico's is van groot belang voordat een verantwoorde keuze gemaakt kan worden langs welke weg het verdere ontslagtraject wordt ingezet.

Ook voor onze arbeidsrechtjuristen is het niet mogelijk om zonder de casus echt te kennen een gericht advies te geven, laat staan dat zij een concrete indicatie kunnen geven van de kosten die met een hele ontslagprocedure zijn gemoeid.

Om een indicatie te kunnen geven met een eerste advies over die mogelijkheden, kansen en risico's hanteren wij een zogenaamde dossierverkenning.

Deze **ontslag dossierverkenning** behelst tenminste een gesprek met de werkgever, een bestudering van de relevante dossierstukken én een advies aan u over de wijze van aanpak.

De prijs is maximaal: K. € 400 / D. € 300

In veel gevallen bereiken werkgever en werknemer gelukkig samen overeenstemming over de wijze waarop de arbeidsovereenkomst dient te eindigen en kan volstaan worden met het **vaststellingsovereenkomst opstellen**, ook wel beëindigingsovereenkomst genoemd. Daarin worden alle zaken zo geregeld zijn dat met wederzijds goedvinden afscheid wordt genomen op een zodanige wijze dat de aanspraken op WW van de werknemer zoveel mogelijk gewaarborgd zijn.

Het opstellen van een passende vaststellingsovereenkomst (met daarbij één correctieronde) kunnen wij regelen.

Prijs: K. € 400 / D. € 300

Als werkgever en werknemer er zelf niet uitkomen, bestaat de mogelijkheid dat de adviseurs van beide partijen in discussie gaan over de vraag of en zo ja, onder welke condities het dienstverband dient te eindigen. Dat zijn vaak moeizame vakinhoudelijke discussies, maar in veel gevallen wordt uiteindelijk toch overeenstemming bereikt, die dan weer vastgelegd wordt in een vaststellingsovereenkomst.

Voor zo'n **ontslag beëindigingstraject** (dus zonder dossierverkenning) is de vaste prijs: K. € 700 / D. € 550

Bestaat er geen modus om te onderhandelen, dan zal de werkgever veelal geen andere keus hebben dan het in gang zetten van een procedure. Daarbij bestaan er twee mogelijkheden.

a. de ontbindingsprocedure via de Kantonrechter

(procedure ex art. 7:685 BW) Zo'n procedure kan JaaB in gang zetten en voeren.

Ook daarvoor geldt een vaste prijs afspreken, maar moet er wel rekening mee houden dat in die gevallen wél daarnaast nog griffierecht verschuldigd zal zijn aan de Rechtbank.

Bovendien houden wij in die gevallen rekening met één mondelinge behandeling bij een kantonrechter in ons werkgebied en één zitting. Dat is overigens vrijwel altijd toereikend.

Onze vaste prijs voor zo'n ontbindingsprocedure (dus excl. dossierverkenning) is K. € 1.200 / D. € 900

In sommige gevallen spreken partijen uiteindelijk af, dat zij de kantonrechter de arbeidsovereenkomst zullen vragen om te ontbinden, terwijl zij het wel met elkaar eens zijn over de condities waaronder dat zal moeten gebeuren. In dergelijke gevallen zal geen mondelinge behandeling nodig zijn en betreft het een 'papieren' procedure.

Gaat het om zo'n zogenaamde '**ontbindingsprocedure - pro forma**', dan hanteren wij een vaste prijs (exclusief de dossierverkenning en excl. griffierecht van K. € 500 / D. € 400

b. De tweede manier om een arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen is door opzegging. Dat kan meestal alleen maar door middel van een **ontslagaanvraag bij het UWV WERKbedrijf**, die op basis daarvan toestemming moet geven om op te zeggen.

Datgene wat er gedaan moet worden om die toestemming te verkrijgen is op de eerste plaats afhankelijk van de onderliggende reden. Dat kan bijvoorbeeld een bedrijfseconomische reden zijn, maar ook een verstoorde arbeidsrelatie. Ook is de hoeveelheid werk sterk afhankelijk van de vraag hoe 'sterk' de zaak is en of het UWV een of twee schriftelijke rondes hanteert. Bij de dossierverkenning is daar doorgaans een behoorlijke indruk van te [verkrijgen. Net](#) vanwege de hoeveelheid externe factoren die mede bepalend zijn hanteren we voor het maken en behandelen van een ontslagaanvraag bij het UWV WERKbedrijf een minimum en een maximumtarief (exclusief dossierverkenning)

De minimumprijs bedraagt: K. € 500 / D. € 400

De maximumprijs is K. € 1000 / D. € 850

Indien er voor meerdere werknemers in één tranche ontslag moet worden aangevraagd, levert dat een situatie op waarvan van geval tot geval moet worden bekeken wat het beste plan van aanpak is. De tijdbesteding kan zodanig variëren dat we daar op basis van een dossierverkenning een passende prijs voor kunnen maken.

sociaal plan Een werkgever kan in de ongelukkige omstandigheid komen te verkeren genoodzaakt te zijn om meerdere werknemers wegens bedrijfseconomische redenen te ontslaan. Dan kan het wijs zijn om een sociaal plan op te stellen. Dat is een stuk waarmee voor alle werknemers een eenduidige en gelijke afvloeiingsregeling wordt getroffen. Zo'n stuk heeft belangrijke voordelen, omdat dan niet meer met alle werknemers individueel onderhandeld hoeft te worden.

Er zijn in grote lijnen twee soorten te onderscheiden:

Op de eerste plaats is dat het **afvloeiingsplan eenzijdige**, dat in aard en omvang beperkt is. Zo'n plan is bedoeld als 'handvat' in de onderhandelingen met werknemers, maar is niet bindend.

Het opstellen van zo'n plan kost K. € 1.000 / D. € 900

Het echte **sociaal plan** is er een dat het resultaat is van vaak uitvoerige onderhandelingen tussen werkgever en werknemersorganisaties.

De hoeveelheid werk voor het opstellen daarvan kan variëren van enkele uren tot enkele weken, zodat daar geen vaste prijs voor te geven is.

Versie juli 2014

·K. = Kostprijs

D. = Depotprijs