

KIVI kiest voor slimme en voordelige juridische dienstverlening van Omnius



KIVI kiest voor Omnius, om invulling te geven aan de juridische dienstverlening aan haar leden. Op het KIVI-jaarcongres is de samenwerking bekrachtigd en bekendgemaakt. [Omnius](#) gaat de juridische dienstverlening allereerst invullen met hun slimme juridische Doe-Het-Zelf-Portal met blockchain technologie. Hiermee kan elk lid eenvoudig en voordelig zelf juridische documenten op maat maken en digitaal laten ondertekenen. Ook biedt Omnius gespecialiseerde juristen en

advocaten als dat nodig is. Zo kunnen ondernemers tot wel 30% op hun juridische kosten besparen. In samenwerking met Omnius gaan we regelmatig een belangrijk juridisch thema behandelen. Deze maand starten we met het thema – **Mijn bedrijf groeit, waar moet ik op letten bij het aannemen van personeel**

Mijn bedrijf groeit in 2019...waar moet ik op letten bij het aannemen van personeel?

Je hebt versterking nodig voor je bedrijf, maar wanneer neem je een nieuwe medewerker aan en wanneer huur je iemand in? Voor alle mogelijkheden gelden verschillende wettelijke regels en zitten er beperkingen aan wat je mag afspreken. In dit artikel beschrijven we kort en bondig de 5 belangrijkste overeenkomsten voor het aannemen of inhuren van personeel. Zo weet je precies waar je op moet letten en welke overeenkomst geschikt is voor jouw situatie. Deze 5 overeenkomsten zijn eenvoudig en voordelig zelf op maat te maken in onze nieuwe [KIVI Digitale Documenten Portal](#). Ook bieden wij een handige gratis checklist aan met punten waar je echt op moet letten bij arbeidscontracten.



Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tijdelijk contract)

Als je een medewerker tijdelijk wilt inzetten, dan kun je het beste kiezen voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze overeenkomst is niet alleen geschikt voor nieuwe medewerkers of voor werkzaamheden die een vaste einddatum hebben, maar ook voor de duur van een project of vervanging tijdens ziekte of zwangerschap. Je kunt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een aantal keer verlengen, maar let daarbij op dat de overeenkomst na een tijdje automatisch overgaat in een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Wist je dat....

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is in principe niet tussentijds opzegbaar. Je kunt hiervan afwijken als je expliciet een opzeggingsbepaling opneemt in de arbeidsovereenkomst; dan mogen beide partijen tussentijds opzeggen. Verder mag je als werkgever in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alleen een concurrentiebeding of relatiebeding opnemen, als er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen bestaan. Je moet dan motiveren wat die belangen zijn en waarom het belang van werknemer daarvoor moet wijken. Doe je dat niet voldoende, dan

riskeer je vernietiging door de rechter en een mogelijke schadevergoedingseis van de werknemer. Zorg dus voor een goede en complete arbeidsovereenkomst. In de KIVI Digitale Documenten Portal maak je deze eenvoudig met hulpvragen op maat. [Maak hier je arbeidsovereenkomst](#)

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (vast contract)

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt vaak gekozen als er een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan vooraf is gegaan. Je bent dan overtuigd van de kwaliteiten van de werknemer en de toegevoegde waarde voor je bedrijf. Soms ben je verplicht een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd om te zetten in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Onbepaalde tijd betekent dat de einddatum niet vastligt en dat de arbeidsovereenkomst in principe alleen kan worden beëindigd door opzegging van één van de partijen. Wel is tussentijdse beëindiging met wederzijds goedvinden altijd mogelijk.

Extra regels voor opzegging door werkgever

Een belangrijk verschil met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is dat de werkgever die wil opzeggen, zich aan bepaalde regels moet houden. De wettelijke opzegtermijn voor een werknemer is 1 maand; de opzegtermijn voor de werkgever hangt onder andere af van de duur van het dienstverband van de werknemer en is altijd minimaal 1 maand. Zorg dus voor een goede en complete arbeidsovereenkomst. In de KIVI Digitale Documenten Portal maak je deze eenvoudig met hulpvragen op maat. [Maak hier je arbeidsovereenkomst](#)

Nul-urenovereenkomst (oproepcontract)

Anders dan de naam doet vermoeden is de nul-urenovereenkomst is gewoon een arbeidsovereenkomst. Hij kan worden gesloten voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd. Er worden alleen vooraf geen (minimum) aantal uren afgesproken. De werknemer is verplicht te komen als hij wordt opgeroepen en de werkgever betaalt alleen loon over de uren die gewerkt worden. Kanttekening bij het laatste is dat als je de werknemer oproept, je hem voor minimaal 3 uur moet betalen. Ook als hij maar 1 uur werkt.

Nul-urenovereenkomst = Flexibiliteit

Een nul-urenovereenkomst geeft veel flexibiliteit; als je veel werk hebt, ben je verzekerd van een werknemer. Als je geen werk hebt, hoeft je hem niet te betalen. Na zes maanden krijgt de werknemer meer rechten, bijvoorbeeld het recht op doorbetaling van zijn loon. Ook kan een oproepcontract voor bepaalde tijd na een tijdje automatisch een overeenkomst voor onbepaalde tijd worden. Als de werkgever het contract wil opzeggen, dan moet hij de "gewone" regels voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst volgen. Het is niet toegestaan om een nul-urencontract te beëindigen door de werknemer niet meer op te roepen. Zorg dus voor een goede en complete arbeidsovereenkomst. In de KIVI Digitale Documenten Portal maak je deze eenvoudig met hulpvragen op maat. [Maak hier je overeenkomst](#)



Overeenkomst van opdracht

Bij een overeenkomst van opdracht neem je niet iemand aan, maar huur je iemand in om werk voor je uit te voeren. Je kunt de overeenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd sluiten. De opdrachtnemer zorgt zelf voor de afdracht van eventueel verschuldigde inkomstenbelasting en/of sociale premies en het is nadrukkelijk de bedoeling om geen arbeidsovereenkomst aan te gaan. Het grote verschil met een arbeidsovereenkomst is dat de opdrachtnemer vrij is om te bepalen wanneer en hoe hij zijn werkzaamheden uitvoert. Er is er geen sprake van werkgeversgezag en de opdrachtnemer hoeft dus geen aanwijzingen op te volgen van de opdrachtgever.

Maak vooraf goede afspraken



Een opdrachtgever mag de overeenkomst van opdracht tussentijds opzeggen, ook als die voor bepaalde tijd is gesloten. Maar een professionele opdrachtgever zal begrijpen dat de opdrachtnemer gerekend had op het inkomen voor een bepaalde duur. Het is dus goed mogelijk dat er bij vroegtijdige beëindiging een claim volgt en de opdrachtgever mogelijk een (schade)vergoeding verschuldigd is. Je kunt dit risico beperken door al

in de overeenkomst goede afspraken daarover te maken. Zorg dus voor een goede en complete overeenkomst van opdracht. In de KIVI Digitale Documenten Portal maak je deze eenvoudig met hulpvragen op maat. [Maak hier je overeenkomst](#)

Stage-overeenkomst

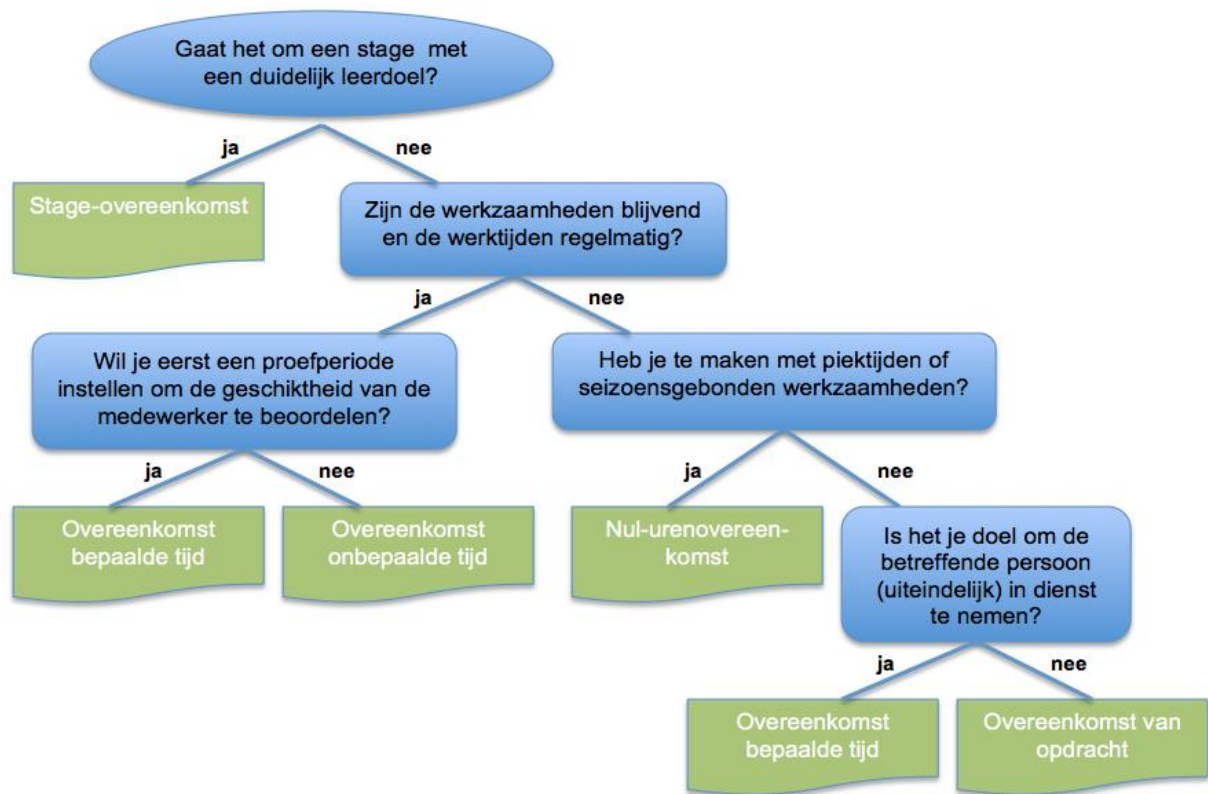
Je wilt een stagiair de kans geven bij het bedrijf stage te lopen. Dat kan in het kader van een opleiding, maar dat hoeft niet. Er is vaak verwarring rondom de werkzaamheden die een stagiair mag uitvoeren. Je doet er goed aan voordat de stage begint een stage-overeenkomst af te sluiten met de stagiair. De stagiair weet dan precies wat er van hem wordt verwacht, maar de werkgever maakt daarmee ook aan de buitenwereld duidelijk dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Ervaring, geen werk

Bij een stage moet het gaan om het opdoen van ervaring en niet om het leveren van productief werk. Als de nadruk ligt op het leveren van productief werk, dan kun je de stagiair misschien beter een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geven. Anders loop je kans dat je alsnog het minimumloon en vakantiebijslag moet betalen. Je bent overigens niet verplicht de stagiair een stagevergoeding te geven, maar het is wel gebruikelijk. Een te hoge vergoeding kan ook de aandacht trekken, omdat dat kan worden gezien als een verkapte vorm van loon. Zorg dus voor een goede en complete stage-overeenkomst. In de KIVI Digitale Documenten Portal maak je deze eenvoudig met hulpvragen op maat. [Maak hier je overeenkomst](#)

Conclusie

Als je personeel wilt aannemen of inhuren, is de keuze voor de soort overeenkomst afhankelijk van je doel en de duur van de werkzaamheden. Gebruik onderstaande beslisboom om te kijken welke overeenkomst geschikt is voor jouw situatie.



Doe het Zelf!

Ondernemers kunnen in veel gevallen met de juiste hulp prima zelf een 'standaard' overeenkomst opstellen. Datzelfde geldt voor een 'boze' brief. Daar is geen hulp van een dure advocaat voor nodig. Omnius heeft deze slimme software voor alle leden van KIVI toegankelijk gemaakt. Met de speciale KIVI Digitale Documenten Portal kunnen alle leden eenvoudig en voordelig hun juridische zaken goed regelen. In een handomdraai maak je hier bijvoorbeeld een goede arbeidsovereenkomst. Maar ook een boze brief aan een toeleverancier vanwege een ondeugdelijk product. Dit kan al vanaf € 9,50.



En als je er zelf niet uitkomt, dan is dat geen probleem. Onze ervaren juristen helpen je graag bij het op maat maken van het juiste document. En mocht het echt nodig zijn, dan kan de kwestie altijd worden voorgelegd aan de juiste Omnius advocaat. Op deze manier maakt Omnius juridische diensten voor elke ondernemer betaalbaar en toegankelijk.

[Stel nu eenvoudig zelf een overeenkomst op in de KIVI Digitale Documenten Portal of download de gratis checklist.](#)