



# ADVOCATEN VAN NU

SPECIALIST IN ARBEIDSRECHT

## CHECKLIST ARBEIDSVOORWAARDEN TEN BEHOEVE VAN INFORMATIEVERPLICHTING

	Waarover informeren?	Toelichting	In welk document informeren *
<b>Reguliere arbeidsovereenkomsten</b>			
<input type="checkbox"/>	Naam en woonplaats van partijen		Bij voorkeur in de arbeidsovereenkomst
<input type="checkbox"/>	De plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht	Wanneer het werk niet (hoofdzakelijk) op een vaste plaats wordt verricht de vermelding dat de werknemer de arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is om zelf de werkplek te bepalen.	Bij voorkeur in de arbeidsovereenkomst
<input type="checkbox"/>	Functie van de werknemer of de aard van de arbeid		In de arbeidsovereenkomst
<input type="checkbox"/>	Het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt		In de arbeidsovereenkomst
<input type="checkbox"/>	Of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is gesloten		In de arbeidsovereenkomst
<input type="checkbox"/>	Bepaalde tijd: de duur van de arbeidsovereenkomst of de einddatum		In de arbeidsovereenkomst
<input type="checkbox"/>	Het loon bij aanvang van de arbeidsovereenkomst		Bij voorkeur in de arbeidsovereenkomst eventueel met verwijzing naar de personeelsregeling of de toepasselijke cao afhankelijk van de situatie



# ADVOCATEN VAN NU

SPECIALIST IN ARBEIDSRECHT

	Waarover informeren?	Toelichting	In welk document informeren *
<input type="checkbox"/>	De wijze van betaling van het loon		Bij voorkeur in de arbeidsovereenkomst eventueel met verwijzing naar de personeelsregeling of de toepasselijke cao afhankelijk van de situatie
<input type="checkbox"/>	De frequentie van uitbetaling		Bij voorkeur in de arbeidsovereenkomst eventueel met verwijzing naar de personeelsregeling of de toepasselijke cao afhankelijk van de situatie
<input type="checkbox"/>	De afzonderlijke beloningsbestanddelen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Bijdrage in geld of natura;</li><li>- Een betaling van overuren;</li><li>- Bonussen enz.</li></ul>	Bij voorkeur in de arbeidsovereenkomst eventueel met verwijzing naar de personeelsregeling of de toepasselijke cao afhankelijk van de situatie
<input type="checkbox"/>	Bij geheel of grotendeels voorspelbare werktijden:	<ul style="list-style-type: none"><li>- Normale dagelijkse/wekelijkse arbeidsduur</li><li>- Regelingen voor arbeid buiten de normale arbeidsduur en het loon daarvoor</li><li>- Regelingen voor wisselen van diensten/verkrijgen ander rooster</li></ul>	Bij voorkeur in de arbeidsovereenkomst eventueel met verwijzing naar de personeelsregeling of de toepasselijke cao afhankelijk van de situatie



# ADVOCATEN VAN NU

SPECIALIST IN ARBEIDSRECHT

	Waarover informeren?	Toelichting	In welk document informeren *
<input type="checkbox"/>	Bij geheel of grotendeels onvoorspelbare werktijden	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dat de werktijden variabel zijn;</li><li>- Aantal gewaarborgde betaalde uren;</li><li>- Loon voor arbeid boven de gewaarborgde uren;</li><li>- Dagen en uren waarop werknemer kan worden verplicht te werken;</li><li>- Termijnen voor de oproep voor arbeid;</li></ul>	Bij voorkeur in de arbeidsovereenkomst eventueel met verwijzing naar de personeelsregeling of de toepasselijke cao afhankelijk van de situatie
<input type="checkbox"/>	Het aantal vakantiedagen/uren of de wijze van opbouw vakantiedagen/uren		Bij voorkeur in de arbeidsovereenkomst eventueel met verwijzing naar de personeelsregeling of de toepasselijke cao afhankelijk van de situatie
<input type="checkbox"/>	De aanspraak op andere vormen van betaald verlof of de wijze van berekening van die aanspraak op verlof		In of bij de arbeidsovereenkomst of verwijzing naar personeelsregeling of cao
<input type="checkbox"/>	De duur van de opzegtermijn of de wijze van berekening van de opzegtermijn		In de arbeidsovereenkomst of in de cao
<input type="checkbox"/>	De procedure en de vereisten die de werkgever en werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.		In de arbeidsovereenkomst een personeelsregeling of de cao



# ADVOCATEN VAN NU

SPECIALIST IN ARBEIDSRECHT

	Waarover informeren?	Toelichting	In welk document informeren *
<input type="checkbox"/>	Wel/geen pensioenregeling en welke		In de arbeidsovereenkomst
<input type="checkbox"/>	Wel/ geen cao van toepassing en welke		In de arbeidsovereenkomst
<input type="checkbox"/>	Wordt een proeftijd overeengekomen	De duur en de voorwaarden van de proeftijd	In de arbeidsovereenkomst
<input type="checkbox"/>	Of sprake is van een oproepovereenkomst		In de arbeidsovereenkomst
<input type="checkbox"/>	Recht op scholing? Het door werkgever geboden recht op scholing	Bijvoorbeeld het aantal dagen dat een werknemer ter beschikking wordt gesteld om scholing te volgen, of algemene informatie betreffende het scholingsbeleid van de werkgever	Bij voorkeur in de arbeidsovereenkomst eventueel met verwijzing naar de personeelsregeling of de toepasselijke cao afhankelijk van de situatie
<input type="checkbox"/>	Identiteit van sociale zekerheidsinstellingen die de sociale bijdrage ontvangen en bescherming op het gebied van sociale zekerheid aangeboden door de werkgever	Denk aan UWV, het pensioenfonds, pensioenverzekeraars enz	Bij voorkeur in de arbeidsovereenkomst eventueel met verwijzing naar de personeelsregeling of de toepasselijke cao afhankelijk van de situatie
<b><u>Aanvullend: Indien sprake is van terbeschikkingstelling van arbeidskrachten aan een derde (uitzenden, payroll, detacheren)</u></b>			
<input type="checkbox"/>	Of sprake is van een uitzendovereenkomst of een Payrollovereenkomst		In de arbeidsovereenkomst
<input type="checkbox"/>	Bij een uitzendovereenkomst ->	De identiteit van de inlenende onderneming	In de arbeidsovereenkomst of in de uitzendbevestiging



# ADVOCATEN VAN NU

SPECIALIST IN ARBEIDSRECHT

	Waarover informeren?	Toelichting	In welk document informeren *
<input type="checkbox"/>	Welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn op grond van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs		In de arbeidsovereenkomst of in de uitzendbevestiging
<b>Aanvullend: indien de werknemer voor langer dan vier weken werkzaam zal zijn buiten Nederland:</b>			
<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"><li>- De duur waarop hij werkzaam zal zijn in het buitenland;</li><li>- De huisvesting;</li><li>- De toepasselijkheid van de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving dan wel een opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen</li><li>- De geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden;</li><li>- De vergoedingen waarop de werknemer recht heeft;</li><li>- De wijze waarop de terugkeer geregeld is;</li></ul>		In de arbeidsovereenkomst of apart schrijven eventueel met verwijzing naar de personeelsregeling of de toepasselijke cao afhankelijk van de situatie

\*Dit betreft een advies over de wijze van informeren van werknemers die op of 1 augustus 2022 in dienst treden. Ten aanzien van werknemers die voor 1 augustus 2022 in dienst zijn gestreden kan een informatieblad met de ontbrekende informatie volstaan.

Voor termijnen waarbinnen de werknemer geïnformeerd moet worden en een specificatie van de wijzigingen verwijzen wij graag naar het schema bij de blog "[Advocaten van Nu - De uitdijende informatieplicht van de werkgever met gevolgen \(deel 3\)](#)"

Wanneer wordt verwezen naar een personeelsregeling is het van belang dat de werknemer kennis heeft genomen van de inhoud van de regeling en dat de werkgever dat ook kan bewijzen.