

LET OP: VOOR GEBRUIK IN INDIVIDUELE OF CONCRETE GEVALLEN IS AANPASSING VAN DIT MODEL NODIG. RAADPLEEG SEC ARBEIDSRECHT ADVOCATEN VOOR HET OP MAAT MAKEN VAN HET MODEL VOOR UW BEDRIJF/SPECIFIEKE TOEPASSING VOOR UW WERKNEMER. ZO KUNNEN IN UW BEDRIJF NOG ANDERE ZAKEN RELEVANT ZIJN DIE NIET IN DIT ALGEMENE VOORBEELD ZIJN OPGENOMEN, ZOALS BIJVOORBEELD HET OPNEMEN VAN EEN INTELLECTUEEL EIGENDOMSBEDING, AFSPRAKEN OVER OVERWERK(VERGOEDING), VAKANTIEDAGEN EN ZIEKTE, EEN BONUSREGELING, EEN UITGEBREIDERE (ONKOSTEN)VERGOEDING EN/OF ANDERE ZAKEN.

HET GEBRUIK VAN EEN MODEL IS VOOR EIGEN RISICO. SEC ARBEIDSRECHT ADVOCATEN IS NIET AANSPRAKELIJK VOOR ENIGERLEI SCHADE DIE HET GEVOLG IS OF SAMENHANGT MET HET GEBRUIK VAN DIT MODEL

### ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

De ondergetekenden:

1. [Naam onderneming of natuurlijk persoon], gevestigd te [postcode] [plaats] aan de [straat & nummer], hierna te noemen: 'werkgever',

en

2. De heer / mevrouw [naam], geboren op [geboortedatum], wonende in [plaats] aan de [straat & nummer], hierna te noemen: 'werknemer',

zijn met elkaar de volgende arbeidsovereenkomst aangegaan.

#### 1. Duur van de overeenkomst

1.1. Werknemer treedt met ingang van [datum] bij werkgever in dienst voor de bepaalde tijd van [aantal] maanden. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op [datum] zonder dat hiervoor enige opzeggingshandeling noodzakelijk is.

1.2. Werkgever zegt werknemer hierbij aan dat deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zal worden voortgezet en derhalve met ingang van [datum] eindigt. Werkgever voldoet hiermee aan zijn aanzegverplichting ex artikel 7:668 BW.

1.3. De eerste maand na indiensttreding geldt als proeftijd. **[Let op: of een proeftijd kan worden opgenomen, hangt onder meer af van de duur van de arbeidsovereenkomst. Raadpleeg Sec Arbeidsrecht Advocaten voor meer informatie.]**

1.4. Ieder der partijen is bevoegd zolang deze proeftijd loopt de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen.

1.5. Na de proeftijd kan ieder der partijen deze arbeidsovereenkomst tussentijds schriftelijk opzeggen tegen het einde van de kalendermaand met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

1.6. Deze overeenkomst eindigt in elk geval zonder dat schriftelijke opzegging is vereist op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

[Let op: als gevolg van de WWZ is dit niet meer noodzakelijk en vaak zelfs onhandig. Raadpleeg Sec Arbeidsrecht Advocaten voor meer informatie.]

## 2. Functie

- 2.1 Werknemer wordt aangesteld in de functie van **[functienaam]**. Een functieomschrijving is vastgelegd in **bijlage 1**, welke deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst.
- 2.2 Van werknemer kan worden verlangd dat hij ook werkzaamheden verricht die niet tot zijn reguliere takenpakket behoren, wanneer het bedrijfsbelang dat vordert. **Optioneel**: Voorts wordt van werknemer verlangd desgevraagd ook werkzaamheden te verrichten voor aan de werkgever gelieerde ondernemingen.

## 3. Standplaats

- 3.1 De standplaats van werknemer zal bij aanvang van de arbeidsovereenkomst **[plaatsnaam]** zijn, maar werkgever behoudt zich het recht voor hierin wijziging aan te brengen.

## 4. Werktijden/overwerk

- 4.1 Een fulltime dienstverband bedraagt gemiddeld 40 uur per week. De overeengekomen gemiddelde werktijd bedraagt **[aantal]** uur per week.
- 4.2 Voor werknemer zullen, behoudens overeen te komen wijzigingen daarin, de bij werkgever algemeen geldende werktijden van kracht zijn.
- 4.3 Van werknemer wordt verwacht dat hij, wanneer dat voor de goede vervulling van zijn functie noodzakelijk is, buiten de vastgestelde werktijden overwerk verricht.

## 5. Maandsalaris & reiskosten

- 5.1 Werknemer ontvangt een salaris van € **[bedrag]** bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag, op de laatste dag van elke maand betaalbaar.

### **optioneel**

- 5.2 Werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-werkverkeer van € 0,19 per (werkelijk verreden) kilometer, ongeacht de wijze van vervoer, met een minimum van 5 kilometer enkele reis en een maximum van 25 kilometer enkele reis. Uitbetaling van deze vergoeding zal onbelast plaatsvinden, telkens indien en voor zover fiscale regelgeving een en ander toelaat. Eventuele naheffingen van de belastingdienst met betrekking tot genoemde vergoeding komen voor rekening van werknemer.

## 6. Vakantie

- 6.1 Werknemer heeft per kalenderjaar, lopende van 1 januari tot 1 januari van ieder jaar, bij een voltijds dienstverband (40 uur per week) recht op 20 doorbetaalde wettelijke minimumvakantiedagen en **[aantal of 'geen']** bovenwettelijke vakantiedagen op te nemen in overleg met werkgever. Bij een deeltijd dienstverband wordt dit recht naar rato aangepast. De vakantiedagen worden opgebouwd naar evenredigheid van de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het kalenderjaar.

6.2 De wettelijke vakantiedagen dienen op straffe van verval te worden opgenomen uiterlijk 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.

6.3 Daarnaast heeft de werknemer aanspraak op een vakantietoeslag gelijk aan 8% van het ten laste van de werkgever komende loon, jaarlijks uit te betalen in de maand **[maand]**. Indien de arbeidsovereenkomst tijdens een lopend kalenderjaar aanvangt of eindigt, zal de vakantiebijslag pro rata worden berekend.

**[Raadpleeg Sec Arbeidsrecht Advocaten voor meer informatie over de regelgeving rondom het verrekenen van vakantiedagen met ziekte dagen.]**

## **7. Arbeidsongeschiktheid**

7.1 In geval van ziekte is werknemer verplicht zich te houden aan de bepalingen van het ziekteverzuimreglement van werkgever. Aan werknemer is bij ondertekening van deze arbeidsovereenkomst een exemplaar uitgereikt van het reglement waaruit de ziekteverzuimprocedure blijkt. Werknemer verklaart zich hiermee akkoord en verklaart zich eveneens akkoord met toekomstige wijzigingen van deze regeling. **[Raadpleeg Sec Arbeidsrecht Advocaten voor meer informatie over de regelgeving rondom ziekteverzuim en/of het ziekteverzuimreglement.]**

### **optioneel**

7.2 De eerste twee dagen van ziekte gelden als wachtdagen in de zin van artikel 7:629 BW, op grond waarvan over die dagen geen recht bestaat op loondoorbetaling.

7.3 Ingeval werknemer de overeengekomen werkzaamheden niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid als gevolg van ziekte daartoe was verhinderd, zal werkgever, indien en zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, gedurende de eerste 52 weken 70% van het in artikel 5 lid 1 genoemde salaris doorbetalen met een maximum van 70% van het maximum dagloon, althans ten minste het voor hem geldende minimum loon, en de daarna volgende 52 weken 70% van het in artikel 5 lid 1 genoemde salaris met een maximum van 70% van het maximum dagloon.

7.4 Indien en voor zover werkgever een vordering jegens een derde heeft, wegens de schade die hij ondervindt doordat werknemer zijn werkzaamheden niet kan verrichten wegens ziekte, zal werknemer zijn medewerking verlenen aan de (rechts)maatregelen die werkgever ter zake wenst te treffen.

## **8. Pensioenregeling e.a. regelingen**

8.1 Aan werknemer wordt **[wel/geen]** pensioenovereenkomst aangeboden.

### **Optioneel**

## **9. Opleiding**

**Raadpleeg Sec Arbeidsrecht Advocaten voor meer informatie over het opnemen van een terugbetalingsregeling studiekosten.**

## 10. Geheimhoudingsplicht

10.1 Het is werknemer verboden, zowel gedurende de arbeidsovereenkomst als na afloop daarvan, op enigerlei wijze aan derden, direct of indirect, in welke vorm ook en in welke zin ook, enige mededeling te doen van hetgeen bij de uitoefening van zijn functie te zijner kennis is gekomen in verband met de zaken en belangen van werkgever en van met werkgever gelieerde ondernemingen en hun relaties en/of werknemers.

10.2 Bij overtreding van het gestelde in lid 1 van dit artikel verbeurt de werknemer, in afwijking van artikel 7:650 lid 3, 4 en 5 BW, jegens de werkgever, zonder dat hiertoe enige voorafgaande kennisgeving of ingebrekestelling vereist is, en zonder dat sprake hoeft te zijn van een tekortkoming die in de zin van artikel 6:92 lid 3 BW toegerekend kan worden aan de werknemer, een onmiddellijk opeisbare boete ten bedrage van respectievelijk € **[bedrag]** per overtreding, alsmede een boete van € **[bedrag]** per dag dat de overtreding voortduurt. In plaats van aanspraak te maken op de boete kan de werkgever ervoor kiezen om volledige schadevergoeding te vorderen.

10.3 Onverminderd de aanspraken van de werkgever op bovenstaande boete of schadevergoeding kan de werknemer, in afwijking van het bepaalde in artikel 6:92 BW, gehouden worden tot nakoming van lid 1 van dit artikel.

10.4 Overtreding van het geheimhoudingsbeding levert tevens een dringende reden op voor ontslag op staande voet.

### **optioneel**

## 11. Non-concurrentiebeding / relatiebeding / ronselbeding

Raadpleeg Sec Arbeidsrecht Advocaten als een concurrentie- en relatiebeding direct vanaf de start van het dienstverband van belang wordt geacht. Wij kunnen u dan verder adviseren over de mogelijkheden om een concurrentie- en relatiebeding op te nemen. Hetzelfde geldt voor het ronselbeding (dat een ex-werknemer belet aan uw personeel te trekken).

## 12. Nevenwerkzaamheden

Raadpleeg Sec Arbeidsrecht Advocaten als een verbod op nevenwerkzaamheden in de arbeidsovereenkomst moet worden opgenomen. Wij adviseren u graag.

## 13. Wijzigingsbeding

13.1 Werkgever heeft de bevoegdheid om bovengenoemde arbeidsvoorwaarden **[alsmede het in artikel 7.1 genoemde ziekteverzuimreglement **optioneel**: en het in artikel [nummer] genoemde Personeelshandboek]** eenzijdig te wijzigen wanneer hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor redelijkerwijs moet wijken.

#### 14. Toepasselijk recht

14.1 Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt, per bladzijde geparafeerd en ondertekend in [plaats], op [datum],

---

[naam werkgever]

---

[naam werknemer]

VOORBEELD