



## ARBEIDSOVEREENKOMST voor bepaalde tijd

### DE ONDERGETEKENDEN:

<naam contractant1>, te <vestigingsplaats contractant1>, hierna te noemen “Werkgever”,

en

<naam contractant2>, geboren op ... .. 19..., wonende te <woonplaats contractant2>, hierna te noemen “Werknemer”,

### IN AANMERKING NEMENDE DAT:

- .....
- .....

### ZIJN ALS VOLGT OVEREENGEKOMEN:

#### Artikel 1 Datum indiensttreding en functie

1. De werknemer treedt met ingang van <datum indiensttreding> bij werkgever in dienst in de functie van <functie werknemer>.

#### Artikel 2 Bepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van <periode>, en derhalve van rechtswege eindigende op <datum>.

#### Artikel 3 Opzeggingstermijn

1. Werknemer kan deze arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van 1 maand opzeggen tegen het einde van de kalendermaand/week/tegen elke dag (*streep door wat niet van toepassing is*). Voor de werkgever geldt bij voortijdige opzegging een opzegtermijn van <aantal maanden opzegtermijn> tegen het einde van de maand.
2. <aantal> maanden voor het einde van de overeenkomst zijn partijen verplicht zich te verklaren omtrent de al of niet-voortzetting van de overeenkomst; *of*: Indien niet uiterlijk <aantal> maanden voor het einde van deze overeenkomst door één van partijen aan de andere bij aangetekende brief is meegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen, wordt deze geacht stilzwijgend met wederzijds goedvinden onder dezelfde voorwaarden verlengd te zijn voor <periode>).

#### Artikel 3 Proeftijd

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een proeftijd van 2 maanden.



#### **Artikel 4 CAO**

Op deze arbeidsovereenkomst is van toepassing de thans geldende CAO <naam van toepassing zijnde CAO>.

#### **Artikel 5 Werktijd**

1. De werknemer verplicht zich in voorkomende gevallen alle door of namens de werkgever in redelijkheid op te dragen werkzaamheden te verrichten gedurende <begintijd werkzaamheden> uur tot <eindtijd werkzaamheden>.
2. De werkgever is gerechtigd in overleg met werknemer de aanvangstijd te wijzigen.

#### **Artikel 6 Salaris**

1. De werknemer ontvangt een brutosalaris van € <brutosalaris> per maand, onverminderd wettelijke of periodieke verhogingen.
2. De vakantietoeslag bedraagt <vakantietoeslagpercentage>% per jaar over het jaarsalaris.
3. Het recht op vakantietoeslag wordt opgebouwd naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in de periode van 1 juli tot en met 30 juni.

#### **Artikel 7 Vakantie**

De werknemer heeft recht op <aantal vakantiedagen werknemer> vakantiedagen per kalenderjaar. Deze vakantie-rechten worden opgebouwd naar evenredigheid van de duur van het dienstverband gedurende het kalenderjaar.

#### **Artikel 8. Tantième**

Werknemer heeft, afhankelijk van het winstresultaat over het voorafgaande jaar en zijn/haar functioneren in dat jaar, recht op een tantième van <percentage>% van de nettowinst over dat jaar voor/na belasting. Indien werknemer een deel van dat jaar in dienst van werkgever is geweest, wordt de tantième naar evenredigheid berekend. Uitkering van dit winstaandeel zal geschieden vóór de maand december van het kalenderjaar volgend op dat waarop de verlies- en winstrekening betrekking heeft.

#### **Artikel 9 Pensioen**

Werknemer is (of: niet) verplicht deel te nemen aan het pensioenfonds van werkgever. Werkgever neemt <percentage>% gedeelte van de premie voor zijn/haar rekening.

#### **Artikel 10 Woon-werkverkeer**

De reiskosten woon-werkverkeer zullen door werkgever en werknemer worden vergoed voor zover dit voor werknemer fiscaal onbelast mogelijk is.



## Artikel 11 Voorwaardelijke onkostenvergoeding

1. Aan werknemer worden door de werkgever de volgende onkosten vergoed:
  - a. Zakelijke maaltijden;
  - b. ....;
  - c. <te vergoeden onkosten>
3. Met ingang van het kalenderjaar 2013/2014 zal voor dit jaar een maximale vergoeding gelden van ...% (Max 1,4%) van het brutoloon voor de onkosten die van de vrije ruimte moeten worden bekostigd.
4. De bijzonderheden, de hoogte ende samenstelling van de mogelijke vergoedingen zullen jaarlijks in de algemene arbeidsvoorwaarden/in een jaarlijkse addendum op de arbeidsovereenkomst worden bekend gemaakt/overeengekomen.

## Artikel 13 Opname Vakantie- en Snipperdagen

Op tijdig verzoek van/minimaal een maand (week) voorafgaand aan (*streep door wat niet van toepassing is*) de voorgenomen vakantiedag/snipperdag (*streep door wat niet van toepassing is*) en na overleg met werknemer stelt werkgever de aaneengesloten vakantie- en de snipperdagen vast. De werkgever is gerechtigd de aaneengesloten vakantie- en snipperdagen vast te stellen op de voor het bedrijf vastgestelde collectieve aaneengesloten vakantie- en snipperdagen. Indien de in enig kalenderjaar verdiende vakantiedagen niet voor <datum> van het daaropvolgende kalenderjaar zijn opgenomen, kunnen deze door werkgever gehoord de werknemer, worden vastgesteld.

## Artikel 14 Overwerk

Bij bijzondere omstandigheden verplicht de werknemer zich tot overwerk met dien verstande, dat indien de werkgever daartoe verzoekt, hij langer zal werken dan werd overeengekomen en ontvangt hij hiervoor bruto € <brutobedrag overwerk> per uur.

## Artikel 15 Intellectueel eigendom

1. Aan werkgever komt in binnen- en buitenland het recht toe op de octrooien voortvloeiende uit uitvindingen die werknemer tijdens de arbeidsovereenkomst en gedurende een jaar na afloop daarvan mocht doen op technisch gebied waarop werkgever werkzaam is of op dat waarop werknemer tijdens zijn/haar arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest.
2. Werknemer zal desgevraagd alle mededelingen doen en formaliteiten verrichten welke noodzakelijk zijn om werkgever in staat te stellen de in het eerste lid genoemde octrooien op zijn/haar naam aan te vragen en te verkrijgen, dit laatste zo nodig na aanvankelijke aanvraag op naam van werknemer, door overdracht op naam van werkgever. Werknemer heeft het recht in die octrooien als de uitvinder te worden vermeld indien de mogelijkheid daartoe in het betreffende land bestaat.

## Artikel 15 Concurrentiebeding



De werknemer zal zonder schriftelijke toestemming van werkgever gedurende de arbeidsovereenkomst en na het einde hiervan gedurende een tijdvak van *<periode concurrentiebeding>*, niet in enigerlei vorm een zaak gelijk aan het bedrijf van werkgever vestigen, drijven of mede drijven of doen drijven, hetzij direct hetzij indirect, alsook financieel in welke vorm ook bij een dergelijke zaak belang hebben, daarin of daarvoor op enigerlei wijze werkzaam zijn, al dan niet in dienstbetrekking hetzij tegen vergoeding hetzij om niet, of daarin aandeel hebben binnen een straal van *<aantal km concurrentiebeding>* km waar werkgever gevestigd is, zulks op verbeurte van een direct opeisbare boete van € *<bedrag concurrentiebeding1>* per gebeurtenis en tevens € *<bedrag concurrentiebeding2>* per iedere dag dat hij in overtreding is te betalen aan werkgever onverminderd het recht van werkgever om volledige schadevergoeding te vragen. Het concurrentiebeding geldt niet als de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt.

#### **Artikel 16      Geen werk voor eigen rekening**

Werknemer zal zonder schriftelijke toestemming van werkgever geen werkzaamheden voor derden verrichten gelijk of naar aard gelijk aan de voor werkgever te verrichten werkzaamheden en zich onthouden van zaken doen voor eigen rekening.

#### **Artikel 17      Geheimhouding**

De werknemer zal tegenover derden, alsmede collega's, tijdens en na de dienstbetrekking bijzonderheden of informatie betreffende werkgever of betreffende zakelijke relaties van werkgever, geheimhouden, tenzij werkgever toestemt in het doen van dergelijke uitspraken.

#### **Artikel 18      Toepasselijk recht**

Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.

De overeenkomst is opgemaakt te *<plaats van tekening>* op *<datum van tekening>*.

**Werkgever**

**Werknemer**

\_\_\_\_\_  
De heer/Mevrouw .....

\_\_\_\_\_  
De heer/Mevrouw .....



## TOELICHTING

### ONDERGETEKDEN:

#### *Werkgever*

Ingevolge art. 7:655 lid 1 onderdeel *a* BW is de werkgever verplicht de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken met de naam en woonplaats van partijen. Duidelijk dient te zijn wie de werkgever is: natuurlijk persoon/rechtspersoon/maatschap/vennootschap onder firma. De volledige statutaire naam vermelden indien de werkgever een rechtspersoon is. Indien de werkgever behoort tot een concern is het van belang dat duidelijk is met welke vennootschap de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan. Onduidelijkheid daarover komt in beginsel voor risico van de werkgever. Indien de werkgever geen natuurlijk persoon is, moet blijken van de identiteit en vertegenwoordigingsbevoegdheid van degene die de arbeidsovereenkomst namens de werkgever ondertekent. Indien bijvoorbeeld niet de bestuurder de vennootschap vertegenwoordigt (waartoe hij/zij in het algemeen bevoegd is; zie art. 2:130 en 2:240 BW), maar een procuratiehouder (bijvoorbeeld een personeelschef), moet uit de inschrijving in het Handelsregister blijken tot hoever deze procuratie zich uitstrekt.

#### *Werkemer*

De geboortedatum kan van belang zijn in verband met de bijzondere bepalingen ten aanzien van minderjarigen. Tot 16 jaar kan een minderjarige slechts met toestemming van zijn/haar wettelijke vertegenwoordiger (art. 1:234 BW) een arbeidsovereenkomst aangaan. Een minderjarige die de leeftijd van 16 jaar heeft bereikt, is bekwaam tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Hij/zij staat in alles wat betrekking heeft op die arbeidsovereenkomst met een meerderjarige gelijk (art. 7:612 BW). De arbeidsovereenkomst met een minderjarige kan meeondertekend worden door de wettelijk vertegenwoordiger(s) om van zijn/haar (hun) machtiging te doen blijken. In een arbeidsovereenkomst met een minderjarige kan geen rechtsgeldig concurrentiebeding worden opgenomen (art. 7:653 lid 1 BW). In een arbeidsovereenkomst met een minderjarige moet voorts rekening worden gehouden met bijv. de Arbeidstijdenwet (wet van 23 november 1995, *Stb.* 1995, 598, laatstelijk gewijzigd bij wet van 30 november 2006, *Stb.* 2006, 632 jo. *Stb.* 2007, 89), die ten aanzien van minderjarigen afwijkende bepalingen kent, het minimumjeugdloon, en de partiële leerplicht die ingaat na eindigen volledige leerplicht op 16e jaar en duurt tot schooljaar waarin minderjarige 17 jaar is geworden (art. 3 Leerplichtwet 1969, wet van 30 mei 1968, *Stb.* 1968, 303, laatstelijk gewijzigd bij wet van 24 mei 2007, *Stb.* 2007, 203).

#### *Nationaliteit*

Ook de nationaliteit van de werknemer kan van belang zijn. Zo verbiedt de Wet arbeid vreemdelingen (wet van 21 december 1994, *Stb.* 1994, 959, laatstelijk gewijzigd bij wet van 30 november 2006, *Stb.* 2006, 673 en 675) een werkgever een vreemdeling arbeid te laten verrichten zonder tewerkstellingsvergunning, tenzij het betreft een onderdaan van een EU-lidstaat (met uitsluiting van Roemeense en Bulgaarse werknemers), een EER-lidstaat of onderdaan van de Zwitserse Bondstaat, een vreemdeling die een geldige verblijfsvergunning heeft met daarop de aantekening "arbeid vrij toegestaan" of een vreemdeling met een voor arbeid gelijke verblijfsvergunning als bedoeld in art. 14 Vreemdelingenwet 2006 (wet van 23 november 2000, *Stb.* 2000, 495, laatstelijk gewijzigd bij wet van 9 juli 2007, *Stb.* 2007, 252), en ZZP'ers en freelancers uit de nieuw toegetroden EU-landen.