### Model arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een vaste, vooraf bepaalde looptijd

(Lees eerst de bijgevoegde toelichting)

De ondergetekenden:

1. ............... *(naam werkgever)*, gevestigd aan de .................te ................ *(adres)*, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer/mevrouw .......................... (naam) in de functie van .........................*(naam functie),* verder te noemen werkgever,

en

2. ............... *(naam werknemer)*, geboren op .......... *(datum)* te ................. *(geboorteplaats)*, wonende aan de...................... te ...................... *(adres werknemer)*, BSN …………….hierna te noemen werknemer,

verklaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de hiernavolgende voorwaarden en

bedingen:

**Artikel 1. Indiensttreding**

De werknemer treedt met ingang van ....... *(datum)* in dienst van de werkgever in de functie van ......................... *(omschrijving functie)* functiegroep/functieniveau ……………………..

**Artikel 2. Duur van de arbeidsovereenkomst**

Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd voor de duur van ....... jaar/maanden

*(looptijd van het contract)*.

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege en dus zonder dat opzegging of een andere beëindigingshandeling zal zijn vereist, op ................. *(datum)*.

Uiterlijk 1 maand voor de einddatum van deze arbeidsovereenkomst zal de werkgever de werknemer schriftelijk laten weten of deze wordt verlengd of niet en zo ja, onder welke voorwaarden de overeenkomst wordt verlengd. Deze schriftelijke mededeling zal dan gelden als aanzegging als bedoeld in artikel 7:668 BW.

**Artikel 3. Plaats van de tewerkstelling**

De werkzaamheden worden verricht aan de ............. te ............. *(adres waar de werknemer te werk wordt gesteld).* Indien de bedrijfsvoering dat noodzakelijk maakt, kan aan de werknemer gevraagd worden de werkzaamheden op een andere locatie te verrichten.

**Artikel 4. Arbeidsduur**

De overeengekomen arbeidsduur bedraagt gemiddeld....... uur per *……. (week/maand)*, een en ander zoals binnen de onderneming zal gelden conform de basisregeling danwel de kaderregeling zoals in de cao Bouw & Infra is bepaald.

**Artikel 5. Werktijden**

a. De werktijden worden door de werkgever vastgelegd in een rooster conform hetgeen daarover in de cao Bouw en Infra is bepaald.

b. De functie van de werknemer brengt met zich mee dat in voorkomende gevallen de werknemer meer uren dan overeengekomen en/of buiten de geldende werktijden werkzaamheden zal moeten verrichten.

c. Of de werknemer in dat geval al dan niet aanspraak heeft op een overwerkvergoeding, is bepaald in de cao Bouw & Infra.

**Artikel 6. Proeftijd**

Er is geen proeftijd van toepassing (zie toelichting)

OF: De proeftijd bedraagt ………………….*(tijdsduur in weken/maand(en))* en vangt aan op de dag dat deze overeenkomst ingaat. Zowel de werkgever als de werknemer kan deze arbeidsovereenkomst gedurende de proeftijd met onmiddellijke ingang opzeggen.

**Artikel 7. Salaris**

a. Het brutosalaris/garantieloon van de werknemer bedraagt per de datum waarop deze overeenkomst ingaat €...... *(brutosalaris)* per……………... week/4weken/maand.

b. (Optioneel voor UTA medewerkers) De overwerktoeslag en de toeslag bijzondere uren zijn in het salaris inbegrepen.

c. Uitbetaling van het salaris geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de maand op een door werknemer aan te wijzen bankrekening.

**Artikel 8. Vakantietoeslag**

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag gelijk aan 8% van het jaarsalaris. Het recht op

vakantietoeslag wordt opgebouwd naar evenredigheid van de duur van deze arbeidsovereenkomst in het betreffende kalenderjaar. *(voor UTA tot 1 juli 2016)* De vakantietoeslag wordt uiterlijk in de maand juni uitgekeerd*. (voor bouwplaats- en UTA vanaf 1 juli 2016)* De vakantietoeslag wordt per *loonbetalingsperiode/ per maand* gestort in het individuele budget.

**Artikel 9. Vakantie**

a. De werknemer heeft recht op …. vakantiedagen per kalenderjaar met behoud van salaris. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en het einde van de vakantieperiode vast volgens de wens van de werknemer, tenzij de werkgever hiertegen gewichtige bezwaren heeft.

b. De werknemer heeft recht op 3 aaneengesloten weken vakantie.

c. Het aantal vakantiedagen bedraagt in het jaar van indiensttreding ....... *(aantal dagen)*.

**Artikel 10. Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

a. Tijdens de periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid geldt dat loon wordt betaald met inachtneming van de bepalingen in de cao Bouw & Infra.

c. De werknemer is verplicht zich aan de verzuimregels te houden die hem door de werkgever zijn verstrekt en om zich ziek te melden op de wijze zoals is vermeld in de verzuimregels.

d. Re-integratie is een zaak van de werkgever en de werknemer gezamenlijk. De werknemer is verplicht medewerking te verlenen aan een re-integratietraject in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter.

e. Indien de werknemer ziek of arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van een ongeval of andere gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, heeft de werkgever ten opzichte van deze ander recht op schadevergoeding ter grootte van het door de werkgever aan de werknemer betaalde netto loon en de re-integratiekosten op grond van in artikel 6:107a BW. In dat geval is de werknemer met het oog op een behoorlijke schadeafwikkeling verplicht de werkgever volledig te informeren over de datum, het tijdstip en de plaats van het ongeval, of de gebeurtenis, de ongevalstoedracht, de naam en het adres van de aansprakelijke dader en de gegevens van zijn of haar WA-verzekeraar. Ook dient de werknemer de werkgever in dat geval te informeren over de naam en het adres van zijn tussenpersoon/rechtsbijstandverlener/advocaat (zie toelichting A).

**Artikel 11. Geheimhouding** *(facultatief)*

a. Het is de werknemer verboden om zowel tijdens als na het einde van deze arbeidsovereenkomst aan derden enige informatie, kennis of gegevens te verstrekken betreffende de zaken van de werkgever waarvan aan de werknemer geheimhouding is opgelegd of waarvan de werknemer redelijkerwijs kan begrijpen dat deze vertrouwelijk van karakter zijn.

b. Bij overtreding van het in dit artikel onder a. bepaalde, verbeurt de werknemer een onmiddellijk opeisbare boete van €...... *(bedrag)* per overtreding, onverminderd het recht van de werkgever om volledige schadevergoeding te vorderen. De verbeurde boetes gelden in dat geval als een gefixeerd voorschot op de volledige schadevergoeding.

c. Alle materialen, adressen, informatiedragers en schriftelijke stukken die de werkgever aan de werknemer ter beschikking heeft gesteld in het kader van de uitoefening van de functie dienen bij het einde van de arbeidsovereenkomst schoon en in goede staat en voorzien van alle bijbehorende zaken en documenten (denk bijvoorbeeld aan officiële documenten, opladers, handleidingen e.d.) bij de werkgever te worden ingeleverd.

**Artikel 12. Tussentijds beëindigen**

De werkgever en de werknemer hebben ieder het recht om deze overeenkomst tussentijds te beëindigen met inachtneming van de op grond van de wet en de cao Bouw & Infra geldende regels en termijnen.

**Artikel 13. Cao**

De cao Bouw & Infra is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.

**Artikel 14. Pensioenfonds**

De werknemer treedt toe tot het door de werkgever aan te wijzen pensioenfonds.

**Artikel 15. Eenzijdig wijzigingsbeding**

De werkgever mag binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid deze arbeidsovereenkomst eenzijdig wijzigen met inachtneming van artikel 7:613 BW.

**Artikel 16. Overige bedingen (optioneel)**

[*Op deze plaats kunnen regelingen getroffen worden ter zake bijvoorbeeld het ter*

*beschikking stellen van een auto door de werkgever, het door de werkgever betalen van autokosten of een kilometervergoeding, de verplichting van de werkgever om aan de werknemer een dertiende maand, een eindejaarsuitkering of een uitkering op basis van een winstdelingsregeling te betalen*].

Aldus aangegaan te .................... (plaats) op ...............20.. (datum) en in tweevoud ondertekend.

........................ ........................

(Naam en handtekening werkgever) (Naam en handtekening werknemer)

**Toelichting**

De wet bepaalt in artikel 7:655 BW dat de werkgever verplicht is de werknemer een **schriftelijke opgaaf** te verstrekken waarin ten minste de volgende gegevens zijn opgenomen:

* de naam en woon- of vestigingsplaats van beide partijen;
* de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
* de functie van de werknemer of de aard van de werkzaamheden;
* het tijdstip van indiensttreding;
* indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
* de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak op vakantie;
* de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijn;
* het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten; van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid;
* de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
* of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
* of sprake is van een uitzendovereenkomst;
* de toepasselijke cao;
* indien sprake is van tewerkstelling in het buitenland, al dan niet tijdelijk, gelden er nog aanvullende verplichtingen.

Een schriftelijke opgaaf door de werkgever is niet verplicht als de gegevens zijn opgenomen in een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Ook als de gegevens blijken uit een gespecificeerde salarisstrook, is een schriftelijke opgaaf niet nodig. Voor zover gegevens zijn opgenomen in een cao kan de werkgever volstaan met een verwijzing daarnaar.

De artikelen 1 tot en met 5 voldoen aan wat de wet bepaalt in artikel 7:655 BW. Om geen enkel misverstand te laten ontstaan over de **einddatum arbeidsovereenkomst** is het verstandig om deze, naast de duur van de overeenkomst, nog eens duidelijk te vermelden.

Wanneer meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen (keten van arbeidsovereenkomsten) kan op een gegeven moment een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. Dit is vanaf 1 juli 2015 het geval als in een periode van langer dan 24 maanden twee of drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd, waarbij de tussenliggende periodes niet langer dan zes maanden duurden.

Vanaf 1 juli 2015 wordt een keten van arbeidsovereenkomsten namelijk doorbroken indien de periode tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zes maanden of langer is. Tot 1 juli 2015 is die periode 3 maanden (en mogen er 3 arbeidsovereenkomsten worden gesloten in een periode van 36 maanden). Indien u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wilt verlengen, is het belangrijk goed na te gaan of u nog een keer voor bepaalde tijd mag verlengen of niet. Dit is aan strikte regels gebonden en er geldt in verband met de Wet Werk en Zekerheid overgangsrecht. Raadpleeg Bouwend Nederland of een advocaat.

Indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet de werkgever uiterlijk één maand voor de einddatum schriftelijk aan de werknemer laten weten of de arbeidsovereenkomst verlengd wordt of niet. Indien de overeenkomst verlengd wordt, moet de werkgever daarbij vermelden onder welke voorwaarden de verlenging plaatsvindt en dus of dit plaatsvindt onder dezelfde voorwaarden als de voorgaande overeenkomst of onder andere voorwaarden en welke dat dan zijn (denk bijvoorbeeld aan een andere looptijd, andere werkzaamheden, andere werktijden of een andere standplaats). De hier bedoelde termijn wordt de aanzegtermijn genoemd en deze is opgenomen in artikel 7:668 BW.

Indien de termijn niet of niet volledig in acht is genomen, eindigt de arbeidsovereenkomst wel als dit juridisch gezien nog mogelijk is, maar is de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het kale brutoloon over de niet in acht genomen periode. Tijdig aanzeggen is niet vereist bij arbeidsovereenkomsten die geen vaste looptijd hebben, zoals een arbeidsovereenkomst voor de duur van een project of de vervanging van een zieke werknemer. Indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van de vervanging van een zwangere werknemer, moet een aanzegtermijn in acht worden genomen indien een vaste einddatum is bepaald.

Indien slechts verwezen is naar de periode waarin de zwangere werknemer afwezig is, hoeft dit niet omdat er dan geen vaste einddatum is.

In tijdelijke arbeidsovereenkomsten met een duur van maximaal 6 maanden mag u geen proeftijd opnemen. Dat geldt ook voor een aansluitende arbeidsovereenkomst.

Voor een arbeidsovereenkomst met een duur van langer dan 6 maanden tot twee jaar mag een proeftijd worden afgesproken van maximaal een maand. Bij een arbeidsovereenkomst van twee jaar of langer mag de proeftijd maximaal twee maanden bedragen. Afwijken van deze bepalingen betekent dat de proeftijd nietig is (niet geldig).

De artikelen 7 en 8 regelen de **beloning en vakantietoeslag**. Deze moeten minimaal voldoen aan de bedragen en percentages zoals deze zijn opgenomen in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag en verder in overeenstemming zijn met de cao Bouw & Infra. Deze cao heeft een minimumkarakter, zodat daarvan mag worden afgeweken in het voordeel van de werknemer mag worden afgeweken. Indien u een prestatiebeloning wilt toekennen aan de werknemer, dan is het verstandig deze te koppelen aan de jaarlijkse beoordeling van de werknemer en u het recht voor te behouden deze beloning niet toe te kennen als de werknemer niet naar behoren presteert.

Artikel 9 regelt het aantal **vakantiedagen**. De wet bepaalt in artikel 7:634 BW het aantal dagen waarop de werknemer minimaal recht heeft. De werknemer heeft in ieder geval ieder jaar recht op minimaal vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week. Dit zijn de wettelijke vakantiedagen. Op grond van de cao Bouw & Infra of een andere afspraak kan de werknemer recht hebben op meer vakantiedagen. De extra dagen zijn dan bovenwettelijke dagen. Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor een deel van het jaar heeft recht op vakantiedagen die naar evenredigheid (naar rato) zijn berekend. Stel dat in een bedrijf per jaar recht op 25 vakantiedagen bestaat. De werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft voor zes maanden, heeft dan recht op 12,5 dagen.

Artikel 10 regelt de **loondoorbetaling bij ziekte**. De werkgever is wettelijk verplicht om een zieke werknemer gedurende een periode van 52 weken ten minste 70% van zijn loon door te betalen. Verdient de werknemer het minimumloon of is 70% van het loon minder dan het minimumloon, dan is de werkgever verplicht het minimumloon te betalen. Het minimumloon is dus de bodem.

Daarnaast heeft de werkgever ook het recht zijn loon doorbetalingsplicht te beperken tot 70% van het maximale dagloon volgens de sociale verzekeringswetgeving. Deze beperking dient dan wel in het contract tot uitdrukking te komen.

*Volgens de cao Bouw & Infra heeft een werknemer recht op 100% doorbetaling van het loon gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid. In de daaropvolgende 52 weken heeft hij recht op 70% loondoorbetaling.*

Artikel 11 bevat een **geheimhoudingsbeding**. De werkgever mag van een goede werknemer verwachten dat deze de belangen van het bedrijf niet schendt en hij bedrijfsinformatie geheimhoudt. Ernstige overtreding van het geheimhoudingsbeding kan een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Daarnaast kan de werkgever de in het contract genoemde boete innen of (volledige) schadevergoeding vorderen. De werkgever kan de boete niet vorderen naast (volledige) schadevergoeding. Indien de werkgever schadevergoeding vordert, geldt de verbeurde boete daarom als gefixeerd voorschot op de schadevergoeding.

Artikel 12 bevat een beding dat **tussentijdse beëindiging** van de arbeidsovereenkomst mogelijk maakt. Een dergelijk beding mag alleen worden opgenomen als het recht op tussentijdse beëindiging zowel voor de werkgever als voor de werknemer geldt. De partij die tot beëindiging wil overgaan moet de daarvoor geldende regels en termijnen uit de wet en de cao Bouw & Infra in acht nemen.

Artikel 13 geeft aan dat **de cao Bouw & Infra** van toepassing is. De werkgever moet, voordat hij overgaat tot het aanbieden van een arbeidsovereenkomst, controleren of de bepalingen niet in strijd zijn met deze cao. Als er wel afwijkende bepalingen in het contract staan, is de werkgever verplicht te onderzoeken of de afwijking is toegestaan. In sommige gevallen is dit toegestaan omdat de cao Bouw & Infra een minimum cao is.

In het model is geen concurrentiebeding opgenomen. In tijdelijke contracten met een maximumduur van 6 maanden mag u **alleen in bijzondere gevallen een concurrentiebeding opnemen en u moet dan goed motiveren wat uw zwaarwegende bedrijfsbelang is bij dat beding voor deze specifieke werknemer en deze specifieke functie**.

In een concurrentiebeding wordt geregeld dat een ex-werknemer nog enige tijd geen arbeid mag verrichten, die zijn voormalige werkgever kan schaden. De rechter kan eventueel bepalen dat de werkgever aan de werknemer voor de duur van de beperking, een vergoeding moet betalen en hoe hoog die is.

Voor een bouwplaatswerknemer is het niet gebruikelijk om een dergelijk beding op te nemen. Toch kan het voor bepaalde functies wel wenselijk zijn. Zo kan het bij een buitendienstmedewerker met een eigen klantenbestand en veel relaties wél zin hebben om een concurrentiebeding op te nemen, terwijl dat voor de functie van kantinemedewerkster volstrekt overbodig en aanvechtbaar is. In individuele arbeidsovereenkomsten met een duur tot een half jaar mag geen concurrentiebeding worden opgenomen, tenzij de werkgever bij een dergelijk beding een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft. Het moet dan gaan om belangen die hij wil beschermen en die verband houden met de specifieke functie of de specifieke persoon van de werknemer en de schade die hij de werkgever kan berokkenen als hij al te snel na het einde van de arbeidsovereenkomst bij een concurrent gaat werken. Het moet bovendien gaan om te beschermen belangen die bijvoorbeeld niet door een geheimhoudingsbeding kunnen worden beschermd. De werkgever moet dus echt per werknemer kijken of een concurrentiebeding aan de orde kan zijn. Een concurrentiebeding is bovendien slechts geldig wanneer dit met een meerderjarige werknemer is overeengekomen en in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd. Als de werkgever later een concurrentiebeding wil afspreken met een werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is, mag dit alleen wanneer een nieuwe, schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt gesloten.

Er moet zo concreet mogelijk worden vastgelegd binnen welk gebied en voor welke werkzaamheden het beding geldt. Wanneer het concurrentiebeding niet aan deze regels voldoet, is het ongeldig. Daarnaast geldt dat moet zijn vastgelegd wat de bestemming van de boetes is. Deze mogen niet tot voordeel van de werkgever strekken. Er moet dan worden vermeld waar de boetes dan wel voor bestemd zijn, bijvoorbeeld een personeelsfonds of goed doel. Het boetebedrag moet zijn vermeld in de overeenkomst en de maximale boete bedraagt ½ dagloon per week. Bij werknemers die meer verdienen dan het wettelijk minimumloon mogen de boetes wel tot voordeel van de werkgever strekken. Dit moet dan wel in de overeenkomst worden vermeld. De boete mag dan ook hoger zijn dan het hier genoemde maximum. De werkgever kan er ook voor kiezen (volledige) schadevergoeding te vorderen. Omdat de werkgever dit niet mag doen naast de boetes, gelden de boetes in dit geval als een gefixeerd voorschot op de schadevergoeding. Indien u dit wenst, neem dan contact op met Bouwend Nederland of een advocaat voor een passende tekst.

Indien u de arbeidsovereenkomst wilt verlengen, dient u goed na te gaan of dit nog mogelijk is voor bepaalde tijd of niet. Raadpleeg Bouwend Nederland of een advocaat.

**A. Regresrecht**

Artikel 6:107a BW geeft de werkgever in lid 2 een verhaalsrecht (regresrecht) voor het doorbetaalde nettoloon en de re-integratiekosten indien de werknemer ziek of arbeidsongeschikt wordt als gevolg van een ongeval of gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk is. Dit regresrecht kan alleen worden uitgeoefend indien de werknemer de werkgever de nodige informatie over het ongeval verschaft. In verband hiermee wordt aanbevolen om de clausule onder artikel 8 op te nemen in de standaard arbeidsovereenkomsten.

Indien zich een gebeurtenis als hiervoor is beschreven voordoet, kan de werkgever via het model ‘aansprakelijkstelling regres’ de schadeveroorzaker aansprakelijk stellen. Voor zover de schade-veroorzaker zijn aansprakelijkheid niet aanvaard en/of niet tot betaling van de schade overgaat kan de werkgever rechtsmaatregelen treffen. U kunt voor nadere informatie contact opnemen met Bouwend Nederland of een advocaat.