**Model min-max arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

Arbeidsverhoudingen

(Lees eerst de bijgevoegde toelichting)

De ondergetekenden:

1. ............... *(naam werkgever)*, gevestigd aan de .................te ................ *(adres)*, hierin 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)*, 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, zonder dat opzegging zal zijn vereist, op ................. *(datum)*.

Werkgever informeert de werknemer uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt schriftelijk:
a. over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en
b. bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

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). Of: De werkzaamheden worden verricht op diverse werklocaties.*

**Artikel 4. Arbeidsduur**

De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer tenminste ....... *(aantal uren)* per week/loonperiode/maand) en ten hoogste …….. *(aantal uren)* per week/loonperiode/maand).

Werknemer verricht werkzaamheden na daartoe door werkgever te zijn opgeroepen. Werkgever is verplicht werknemer uiterlijk 4 dagen voordat deze met de werkzaamheden dient te beginnen op te roepen. De werknemer is verplicht aan een oproep van de werkgever gevolg te geven voor zover het maximum aantal uren nog niet is overschreden.

**Artikel 5. Werktijden**

De werktijden worden door de werkgever vastgelegd in een rooster. Dit geldt in ieder geval voor het minimum aantal te werken uren. .

**Artikel 6. Proeftijd**

De proeftijd bedraagt …….. weken/maanden *(afhankelijk van de duur van de overeengekomen arbeidsovereenkomst)*. Zowel de werkgever als de werknemer is bevoegd deze arbeidsovereenkomst gedurende de proeftijd met onmiddellijke ingang op te zeggen.

**Artikel 7. Salaris**

a. De werknemer ontvangt bij aanvang van deze arbeidsovereenkomst een brutosalaris/garantieloon van €...... *(brutosalaris)* per uur.

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

c. Gedurende de eerste zes maanden na de datum van indiensttreding heeft de werknemer slechts recht op loon indien en voor zover hij/zij daadwerkelijk voor werkgever werkzaam is geweest, ongeacht de vraag voor wiens/wier risico de oorzaak van het niet-verrichten van de werkzaamheden komt.

**Artikel 8. Vakantietoeslag**

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

vakantietoeslag wordt opgebouwd naar rato van het aantal gewerkte uren *(naar evenredigheid van de arbeidsduur en de duur van deze arbeidsovereenkomst)* in het kalenderjaar. De vakantietoeslag wordt één keer per jaar uiterlijk in de maand juni uitgekeerd.

**Artikel 9. Vakantie**

a. De werknemer heeft recht op vakantiedagen en roostervrije dagen *(en eventueel extra roostervrije dagen oudere medewerkers)* per kalenderjaar met behoud van salaris naar rato van het aantal gewerkte uren. Uitgangspunt hierbij is een aantal van ……. vakantiedagen en …. roostervrije dagen *(en eventueel …. extra roostervrije dagen oudere medewerkers)* op jaarbasis bij een volledige werkweek.

b. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en het einde van de vakantieperiode vast overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de werkgever hiertegen gewichtige bezwaren heeft.

c. De werknemer heeft, mits de opgebouwde aanspraak op vakantiedagen toereikend is, recht op 3 aaneengesloten weken zomervakantie.

**Artikel 10. Ziekteverzuim**

a. Wanneer de werknemer wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, wordt het loon doorbetaald met inachtneming van de bepalingen in de cao Bouw en Infra. De werknemer is verplicht zich bij ziekte voor aanvang werktijd ziek te melden bij de werkgever.

c. De werknemer is verplicht zich te houden aan de controlevoorschriften die hem door de werkgever zijn verstrekt.

d. 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 gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is heeft de werkgever jegens deze ander recht op schadevergoeding ten bedrage van het door de werkgever betaalde loon, een en ander conform het bepaalde in artikel 6:107a BW. In dat geval is de werknemer ten behoeve van een behoorlijke schadeafwikkeling verplicht de werkgever volledig te informeren omtrent datum, tijdstip en plaats van het ongeval, de ongevalstoedracht, de naam en het adres van de aansprakelijke dader en van zijn/haar WA-verzekeraar. Ook dient de werknemer de werkgever in dat geval te informeren omtrent de naam en het adres van zijn tussenpersoon/rechtsbijstandverlener/advocaat.

**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 mocht aannemen dat deze geheim waren.

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 verband als gefixeerd voorschot op de (volledige) schadevergoeding. Partijen maken gebruik van de mogelijkheid van artikel 7:650 lid 3 BW af te wijken en komen overeen dat voornoemde boete geheel ten goede zal komen aan werkgever.

c. Alle materialen, adressen, informatiedragers en op schrift gestelde bescheiden die de werknemer van of middels de werkgever heeft verkregen, zijn en blijven eigendom van de werkgever. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst is de werknemer verplicht deze bescheiden terstond aan de werkgever te overhandigen.

**Artikel 12. Tussentijdse opzegging**

Beide partijen hebben het recht om deze overeenkomst vóór het einde van de overeengekomen duur te beëindigen met inachtneming van de op grond van de in de cao Bouw en Infra en de wet geldende regels en opzeggingstermijnen.

**Artikel 13. CAO**

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

**Artikel 14. Pensioenfonds**

a. De werknemer is verplicht toe te treden tot het door de werkgever aan te wijzen pensioenfonds.

**Artikel 15. Eenzijdig wijzigingsbeding**

De werkgever is gerechtigd binnen de grenzen der redelijkheid deze arbeidsovereenkomst en al hetgeen tussen partijen uit de overeenkomst voortvloeit, eenzijdig te wijzigen c.q. aan te vullen met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:613 BW.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt te .................... (plaats) op ............... (datum).

(Handtekening werkgever) (Handtekening werknemer)

**Toelichting**

Het uitgangspunt bij deze arbeidsovereenkomst is dat er momenteel voor nieuw aan te nemen werknemers een cao van kracht is. Uiteraard kan het zo zijn dat er na verloop van tijd geen cao meer geldt. In dat geval kan het zo zijn dat u, eveneens met terugwerkende kracht op onderdelen bijvoorbeeld nabetalingen zult moeten doen.

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 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
* de toepasselijke cao.

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 de cao Bouw en Infra, 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. Ten einde 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. Als partijen de einddatum laten verstrijken wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor dezelfde tijd, maar telkens ten hoogste voor een jaar, op dezelfde voorwaarden wederom te zijn aangegaan met dien verstande dat in een periode van 24 maanden maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogen worden aangegaan. Raadpleeg Bouwend Nederland of een advocaat om na te gaan of verlenging voor bepaalde tijd nog mogelijk is. Deze verlengde overeenkomst behoeft niet te worden opgezegd, maar moet wel worden aangezegd.

Artikel 2 regelt de **aanzegging**. Bij alle contracten voor bepaalde tijd met een contractduur van een half jaar of langer moet de werkgever de werknemer, uiterlijk een maand voordat het contract afloopt, schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van het contract. Indien de werkgever dit achterwege laat, moet hij de werknemer een vergoeding betalen van een maandloon. Dit geldt ook als het contract wordt voortgezet. Indien de werkgever te laat is geldt de vergoeding voor de termijn die hij te laat is. De werknemer moet de vergoeding binnen twee maanden na het einde van het desbetreffende contract opeisen. Indien de werkgever aangeeft het contract te willen voorzetten, moet hij ook aangeven tegen welke voorwaarden hij dit wil doen. Laat hij dit achterwege dat wordt het contract geacht te zijn voortgezet voor dezelfde tijd en tegen dezelfde voorwaarden, doch voor ten hoogste een jaar.

Er geldt geen aanzegtermijn indien het contract niet op een vaste datum eindigt, bijvoorbeeld als het is aangegaan voor de duur van een bepaald project of voor ziektevervanging.

Voor de vergoeding in verband met de aanzegtermijn wordt onder loon verstaan: het bruto uurloon vermenigvuldigd met de overeengekomen arbeidsduur per maand. Is er sprake van een wisselend arbeidspatroon, zoals bij dit min/max-contract, dan wordt het loon berekend over het gemiddelde in de 12 maanden voorafgaand aan het einde van het contract. Duurde dat korter dan 12 maanden, dan slechts over de duur van het contract. Dezelfde berekeningsperiode geldt als er sprake is van stukloon of provisie.

In de cao Bouw en Infra is bepaald dat er voor bouwplaatswerknemers drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten mogen worden overeengekomen die tezamen de duur van 24 maanden niet overschrijden. Indien deze termijn wordt overschreden geldt de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als een voor onbepaalde tijd.

In artikel 4 spreekt de werkgever een minimum aantal te werken uren af met de werknemer. De zogeheten garantie-uren die altijd worden uitbetaald. Ook staan in een min/max-contract afspraken over een maximum aantal werkuren, waarvoor u de werknemer incidenteel kunt oproepen.

De werkgever is verplicht een werknemer met een min-max contract op te roepen, als er werk ontstaat waarvoor hij/zij geschikt is. Dit tot het maximum aantal uren dat afgesproken is. Het is dan niet billijk om een uitzendkracht op te roepen.

Artikel 4:2 lid 3 van de Arbeidstijdenwet verplicht de werkgever minimaal 4 dagen van tevoren de werktijden vast te stellen.

Daarnaast heeft de oproepkracht conform artikel 628a een minimumaanspraak op loon van 3 uren per oproep als een arbeidsduur van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de werktijden niet vaststaan of als de omvang van de arbeid niet duidelijk vastligt. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, zie artikel 628a lid 2 van Boek 7.

In artikel 6 staat dat of partijen een **proeftijd** zijn overeengekomen. Bij contracten voor bepaalde tijd met een contractduur van een half jaar of korter is geen proeftijd meer toegestaan. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, langer dan 6 maanden, maar korter dan twee jaar, mag de proeftijd maximaal één maand duren. Als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer, mag de proeftijd weer maximaal twee maanden duren. Hoe lang de proeftijd mag zijn, hangt dus af van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst.

*Echter in de cao voor de Bouwnijverheid zijn aanvullende bepalingen opgenomen over de proeftijd welke u dient aan te houden. Die bepalingen wijken significant af van het arbeidsrecht. Zie voor de aan te houden proeftijd artikel 17 lid 3 van de cao Bouw en Infra.*

De artikelen 7 en 8 regelen de **beloning en vakantietoeslag**. Hoofdregel is dat de werknemer recht heeft op loon als hij de bedongen arbeid niet verricht (art. 7:627 BW), tenzij de reden dat hij niet werkt inr redelijkheid voor zijn eigen rekening en risico komt Deze loondoorbetalingsverplichting van de werkgever kan schriftelijk voor de eerste 6 maanden worden uitgesloten. Voor een langere periode kan het alleen bij cao.

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. Een werknemer met een contract voor een deel van het jaar heeft recht op vakantiedagen die naar rato zijn berekend. Stel dat in een bedrijf per jaar recht op 25 vakantiedagen bestaat. De werknemer die een contract heeft voor zes maanden, heeft dan recht op 12,5 dagen.

Artikel 10 regelt de **loondoorbetaling bij ziekte**. De werkgever is 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. In beginsel heeft een oproepkracht die werkt op basis van een min/max-contract bij ziekte alleen recht op de hierboven omschreven loonbetaling, voor zover die wordt berekend over het minimum aantal uren. Let echter op het risico dat de oproepkracht op grond van art. 7:610b BW (rechtsvermoeden arbeidsomvang) met succes kan vorderen dat deze wordt berekend over het gemiddelde loon dat hij verdiende. De loondoorbetalingsverplichting bij ziekte prevaleert boven uitsluiting van het recht op loon.

*Volgens de cao Bouw en 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 10 sub e regelt het **regresrecht.**

Met ingang van 1 februari 1996 is artikel 6:107a BW van kracht. Deze bepaling geeft de werkgever in lid 2 een regresrecht voor het doorbetaalde nettoloon indien de werknemer ziek of arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van een oorzaak waarvoor een derde aansprakelijk is. Dit regresrecht kan alleen worden geëffectueerd indien de werknemer de werkgever de nodige informatie omtrent het ongeval verschaft. In verband hiermee wordt aanbevolen om de clausule onder artikel 10 sub e op te nemen in de standaard arbeidsovereenkomsten.

Indien zich een gebeurtenis als vorenbedoeld voordoet, kan de werkgever middels het model ‘aansprakelijkstelling regres’ de schadeveroorzaker aansprakelijk stellen. Voor zover de schadeveroorzaker zijn aansprakelijkheid niet aanvaardt en/of niet tot betaling van de schade overgaat zal de werkgever rechtsmaatregelen dienen te treffen. U kunt voor nadere informatie contact opnemen met de medewerkers eerstelijns advies van Bouwend Nederland.

Artikel 11 bevat een **geheimhoudingsbeding**. Afhankelijk van de functie en de aard van de werkzaamheden kan de werkgever besluiten een dergelijk beding op te nemen in het contract. De werkgever mag van een goede werknemer verwachten dat deze 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 schadevergoeding vorderen.

In het model is geen **concurrentiebeding** opgenomen. In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan in beginsel geen concurrentiebeding meer worden opgenomen. Er kan alleen nog maar een concurrentiebeding worden opgenomen indien in de overeenkomst heel goed gemotiveerd wordt dat zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen gelet op deze specifieke werknemer en deze specifieke functie. . Indien de motivering ontbreekt, is het beding niet geldig (nietig). Op verzoek van de werknemer kan de rechter het beding vernietigen indien hij meent dat de motivering de noodzaak voor een concurrentiebeding onvoldoende onderbouwt.

Een concurrentiebeding is slechts geldig wanneer dit met een meerderjarige werknemer is overeengekomen en in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd. 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.

Er moet zo concreet mogelijk worden vastgelegd binnen wel gebied en voor welke werkzaamheden het beding geldt. Wanneer het concurrentiebeding niet aan deze regels voldoet, is het ongeldig. Het boetebedrag moet zijn vermeld in de overeenkomst en de maximale boete bedraagt ½ dagloon per week. 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. Raadpleeg Bouwend Nederland of een advocaat om na te gaan of de motivering voldoende is.

Artikel 12 bevat een **tussentijds beëindigingsbeding**. Een dergelijk beding mag alleen worden opgenomen als het recht op tussentijdse beëindiging zowel voor de werkgever als voor de werknemer geldt. Bij de beëindiging moeten de cao Bouw en Infra en de wettelijke regels en termijnen in acht genomen worden.

Artikel 13 vermeldt dat **cao Bouw en Infra** van toepassing is. De werkgever moet, voordat hij overgaat tot het aanbieden van een contract, controleren of de bepalingen niet in strijd zijn met de cao. Als er wel afwijkende bepalingen in het contract staan, is de werkgever verplicht te onderzoeken of de afwijking is toegestaan. Soms is afwijking toegestaan omdat de cao Bouw en Infra een minimum cao-is.

Artikel 14 dient uitsluitend te worden opgenomen, indien voor werknemer niet het Bouwpensioen 2000 van de **Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid** van toepassing is, doch een ondernemerspensioenregeling, die als gelijkwaardig is beoordeeld door het Bestuur van de Stichting Bedrijfspensioenfonds.

De werkgever kan **overige bedingen** overeenkomen met de werknemer waarin regelingen getroffen worden ter zake bijvoorbeeld het ter beschikking stellen van een auto door de werkgever, het door de werkgever betalen van autokosten, de verplichting van de werkgever om aan de werknemer een eindejaarsuitkering of een uitkering op basis van een winstdelingsregeling te betalen.