### Model arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

(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 ..................*(functieaanduiding*), functiegroep ……….. Als historische datum van indiensttreding wordt aangehouden …….

**Artikel 2. Duur van de arbeidsovereenkomst**

Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.

**Artikel 3. Plaats van de tewerkstelling**

De werkzaamheden worden gewoonlijk verricht aan de ................ te ..............*(adres waar de werknemer te werk wordt gesteld)*. *Of: De werkzaamheden worden verricht op diverse werklocaties.*

**Artikel 4. Arbeidsduur**

De overeengekomen arbeidsduur bedraagt gemiddeld....... uur per *……. (week/maand)*, een en ander zoals binnen de onderneming zal gelden conform de bepalingen in de cao Vlakglas.

**Artikel 5. Werktijden**

a. De werktijden worden door de werkgever vastgelegd conform hetgeen daarover in de cao Vlakglas 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 vergoedingen, is bepaald in de Vlakglas cao.

**Artikel 6. Proeftijd**

Er geldt geen proeftijd. OF: De proeftijd bedraagt twee maanden 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/loon**

a. Het brutosalaris/loon van de werknemer bedraagt per de datum waarop deze arbeidsovereenkomst ingaat €......... *(brutosalaris/garantieloon*) exclusief overige emolumenten. De uitbetaling van het salaris/loon geschiedt per 4 weken of per maand. Als de uitbetaling van het loon per maand gebeurt, zorgt de werkgever dat de werknemer op of omstreeks de 26e van de lopende maand over het loon kan beschikken, of dat op die datum de bijschrijving op een door de werknemer aan te wijzen bankrekening heeft plaatsgevonden.

**Artikel 8. Vakantietoeslag**

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag gelijk aan 8% van het jaarsalaris. OF: voor de jeugdige werknemer wordt zijn recht op vakantietoeslag berekend conform de bepalingen in de cao Vlakglas. Het recht op vakantietoeslag wordt opgebouwd naar evenredigheid van de duur van deze arbeidsovereenkomst in het betreffende kalenderjaar.

**Artikel 9. Vakantie**

De werknemer heeft recht op ….. vakantiedagen per kalenderjaar conform de Vlakglas cao met behoud van salaris. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en het einde van de vakantieperiode vast conform de bepalingen in de cao Vlakglas.

**Artikel 10. Ziekte of arbeidsongeschiktheid**

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

b. 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 als gevolg 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 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 toedracht, de naam en het adres van de aansprakelijke persoon 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.

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

a. Het is de werknemer verboden om zowel tijdens als na het einde van deze arbeidsovereenkomst aan derden 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 geheimhoudingsbeding, verbeurt de werknemer een onmiddellijk opeisbare boete van €...... *(bedrag)* per overtreding. Dit laat onverlet 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. 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 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 ingeleverd te worden.

**Artikel 12. Concurrentiebeding** *(facultatief)*

a. Het is de werknemer verboden om zonder uitdrukkelijke, voorafgaande, schriftelijke toestemming van de werkgever gedurende een periode van ....... *(max. 12 maanden)* te rekenen vanaf de einddatum van deze arbeidsovereenkomst binnen een straal van ....... km (afstand) van het bedrijf van de werkgever een onderneming te starten die gelijk of gelijksoortig is aan het bedrijf van de werkgever.

b. Het is de werknemer tevens verboden om zonder uitdrukkelijke, voorafgaande, schriftelijke toestemming van de werkgever gedurende de in artikel 12 sub a genoemde periode, al dan niet tegen betaling, werkzaam te zijn in een bedrijf dat gelijk of gelijksoortig is aan het bedrijf van de werkgever.

c. Bij overtreding van het concurrentiebeding verbeurt de werknemer een onmiddellijk opeisbare boete van €....... *(bedrag)* voor elke dag dat de overtreding voortduurt, 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.

**Artikel 13. cao**

De cao Vlakglas is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.

**Artikel 14. Opzegging**

De werkgever en de werknemer kunnen deze arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen tegen het einde van de *maand/betalingsperiode* met inachtneming van de op grond van de wet en de cao Vlakglas geldende regels en termijnen.

**Artikel 15. Pensioenfonds**

De werknemer neemt deel aan de pensioenregeling voor de groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- en het glazeniersbedrijf van het Bedrijfstak Pensioenfonds Vlakglas.

**Artikel 16. Eenzijdig wijzigingsbeding**

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

**Artikel 17. Overige bedingen (optioneel)**

[*Op deze plaats kunnen regelingen getroffen worden ter zake bijvoorbeeld het ter beschikking stellen van een auto door de werkgever, de verplichting van de werkgever om aan de werknemer een dertiende maand, een eindejaarsuitkering of een uitkering op basis van een winstdelingsregeling te betalen en vastlegging van andere aan de werknemer toe te kennen emolumenten of andere aanvullende afspraken*].

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

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

(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 of de wijze van berekening van deze termijnen;
* 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 prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
* de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
* of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
* 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 al zijn opgenomen in een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Ook als de gegevens blijken uit een gespecificeerde salarisstrook, is een separate schriftelijke opgaaf niet nodig. Voor zover gegevens zijn opgenomen in de cao Vlakglas kan de werkgever volstaan met een verwijzing daarnaar.

In artikel 2 is een **historische datum van indiensttreding** genoemd. Dat kan handig zijn wanneer de werknemer direct voorafgaand aan het sluiten van de overeenkomst, al eerder een overeenkomst met u had, bijvoorbeeld in verband met het bepalen van het recht op een jubileumuitkering of het totaal aantal dienstjaren.

Artikel 6 regelt of partijen een **proeftijd** zijn overeengekomen. Binnen een proeftijd kunnen beide partijen, werknemer en werkgever de arbeidsovereenkomst direct opzeggen. Voor een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd kan er een proeftijd worden afgesproken van maximaal twee maanden. Als u een langere proeftijd afspreekt is het gehele proeftijdbeding nietig (niet geldig), wat inhoudt dat er geen proeftijd is en de normale wetgeving omtrent ontslag geldt.

De artikelen 7, 8 en 9 regelen de **beloning en vakantietoeslag** en het aantal **vakantiedagen** overeenkomstig de cao Vlakglas.

Artikel 10 regelt de **loondoorbetaling bij ziekte**. Volgens de cao Vlakglas heeft een werknemer de eerste twee maanden van zijn ziekte/arbeidsongeschiktheid recht op 90% doorbetaling van zijn loon. Gedurende de periode vanaf de derde maand tot en met het einde van de eerste 52 weken van zijn ziekte/arbeidsongeschiktheid heeft een werknemer recht op 100% doorbetaling van zijn loon. In de daaropvolgende 52 weken van zijn ziekte/arbeidsongeschiktheid heeft een werknemer recht op 100% doorbetaling van zijn loon mits hij zich voldoende inspant voor zijn re-integratieverplichtingen.

Artikel 10 sub e regelt het **regresrecht**. Met ingang van 1 februari 1996 is artikel 6:107a BW van kracht. Dit artikel 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.

Artikel 11 bevat een **geheimhoudingsbeding**. De werkgever mag van een goed werknemer verwachten dat hij de belangen van zijn werkgever niet schendt en hij zorgvuldig omgaat met bedrijfsinformatie en deze geheim houdt. Ernstige overtreding van het geheimhoudingsbeding kan onder omstandigheden een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Er moet zijn vastgelegd wat de bestemming van de boete is. Deze mag niet tot voordeel van de werkgever strekken als de werknemer het wettelijk minimumloon verdient. Er moet dan worden vermeld waar de boete dan wel voor bestemd is, bijvoorbeeld een personeelsfonds of goed doel. In dat geval zult u in plaats van de zin “*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*” een andere bestemming van de boete moeten vermelden. 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 mag de boete 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 boete, geldt de boete in dit geval als een gefixeerd voorschot op de schadevergoeding.

Artikel 12 bevat een zogenaamd **concurrentiebeding**. Voor een glaszetter 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 commerciële binnendienstmedewerker 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 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 welk gebied en voor welke werkzaamheden het beding geldt. Wanneer het concurrentiebeding niet aan deze regels voldoet, is het ongeldig. De werkgever kan er voor kiezen om in plaats van het geven van een boete (volledige) schadevergoeding te vorderen. Omdat de werkgever dit niet mag doen naast de boetes, gelden al betaalde boetes in dit geval als een gefixeerd voorschot op de schadevergoeding.

Artikel 13 De **cao Vlakglas is** van toepassing. De werkgever mag met de werknemer afspraken maken die afwijken van een bepaling in deze cao, mits die afwijkende afspraak in het voordeel van de werknemer is. De werkgever moet wel iedere afzonderlijke bepaling nakomen en (voor zover afgesproken ook de afwijking). Daarnaast mag er niet een ander arbeidsvoorwaardenpakket overeengekomen worden, ook niet als dit totaal voor de werknemer hetzelfde of meer oplevert (geen pakketvergelijking).