**Model min-max arbeidsovereenkomst voor onbepaalde 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 onbepaalde tijd.

**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 locaties.*

**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. geven voor zover het maximum aantal uren nog niet is overschreden.

**Artikel 5. Werktijden**

werkzaamheden ’conform vastgesteld rooster.

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 twee maanden. 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 het belang van de continuïteit van het bedrijfsproces zich hiertegen verzet.

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 voor de Bouwnijverheid.

b. 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. Concurrentiebeding** *(facultatief)*

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

b. Het is de werknemer tevens verboden om zonder uitdrukkelijke, voorafgaande, schriftelijke toestemming van de werkgever gedurende de eerdergenoemde periode werkzaam te zijn in een bedrijf gelijk of gelijksoortig aan het bedrijf van de werkgever, hetzij om niet, hetzij tegen enige vergoeding.

c. Bij overtreding van het in dit artikel bepaalde verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever 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. Opzegging**

Beide partijen hebben het recht om deze overeenkomst te beëindigen met inachtneming van de regels en termijnen die zijn opgenomen in de wet en de cao Bouw en Infra

**Artikel 14. Cao**

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

b.

**Artikel 15. Pensioenfonds**

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

**Artikel 16. 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 de cao Bouw en infra kan de werkgever volstaan met een verwijzing daarnaar.

*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. 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 partijen een **proeftijd** zijn overeengekomen. Bij een overeenkomst voor onbepaalde tijd mag de proeftijd maximaal twee maanden bedragen.

*Echter in de cao Bouw en Infra 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**. De beloning en vakantietoeslag dient uiteraard in overeenstemming zijn met de cao Bouw en Infra. Hoofdregel is dat de werknemer recht heeft op loon als hij de bedongen arbeid niet verricht (art. 7:627 BW), tenzij hij de arbeid niet verricht om een reden die redelijkerwijs voor zijn rekening en risico komt. Volgens art. 7:628 BW behoudt de werknemer zijn recht op loon wel als hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen. 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 20 vakantiedagen bestaat. De werknemer die een contract heeft voor zes maanden, heeft dan recht op 10 dagen. *In de cao Bouw en Infra zijn afspraken gemaakt over het recht op meer vakantiedagen dan het wettelijke minimum, namelijk bovenwettelijke vakantiedagen, roostervrije dagen en extra roostervrije dagen oudere werknemers.*

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.

*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.**

Het regresrecht is geregeld in artikel 6:107a BW. 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.

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.

Artikel 12 is het zogenaamde **concurrentiebeding**.

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.

Artikel 13 bevat een **beëindigingsbeding**. De arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd met inachtneming van de regels en termijnen zoals die in de wet en de cao Bouw en Infra zijn opgenomen.

Artikel 14 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. Afwijking is soms mogelijk omdat de cao Bouw en Infra een minimum-cao is.

Artikel 15 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.