### Model arbeidsovereenkomst voor bepaalde 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 ……………………..

**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 zoals bedoeld in artikel 7:667 lid 1 BW en dus zonder dat opzegging of een andere beëindigingshandeling zal zijn vereist, op ................. *(datum)*.

**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 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 een overwerkvergoeding, is bepaald in de cao Vlakglas.

**Artikel 6. Proeftijd** (*facultatief*)

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……………... 4weken/maand. 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. 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 met behoud van salaris naar rato van het aantal gewerkte uren conform de cao Vlakglas. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en het einde van de vakantieperiode vast conform de bepalingen in de cao Vlakglas.

**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 Vlakglas.

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 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.

**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. 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 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 Vlakglas geldende regels en termijnen.

**Artikel 13. Cao**

De cao Vlakglas is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.

**Artikel 14. Pensioenfonds**

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

**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)

© Bouwend Nederland januari 2020

Bouwend Nederland heeft aan dit model de grootst mogelijke zorg besteed. Bouwend Nederland aanvaardt echter geen enkele aansprakelijkheid voor schade die voortvloeit uit eventuele fouten of onjuistheden in dit model. Ook kunnen aan de inhoud van deze uitgave geen rechten worden ontleend.

**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 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.

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.

**Aanzegtermijn**

Indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer moet de werkgever uiterlijk één maand voor de einddatum schriftelijk aan de werknemer laten weten of de arbeidsovereenkomst verlengd wordt of niet. De hier bedoelde termijn wordt de aanzegtermijn genoemd en deze is opgenomen in artikel 7:668 BW.

Als de werkgever binnen deze termijn niet laat weten aan de werknemer of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet moet de werkgever het kale brutoloon van een maand aan de werknemer betalen. Indien de werkgever het wel of niet voorzetten wél aan de werknemer laat weten maar niet binnen de termijn, is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het kale brutoloon over de niet in acht genomen periode. De werknemer moet de vergoeding binnen twee maanden na het einde van het desbetreffende contract opeisen.

Indien de overeenkomst verlengd wordt, moet de werkgever daarbij ook 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).Laat hij dit achterwege dan wordt het contract geacht te zijn voortgezet voor dezelfde tijd en tegen dezelfde voorwaarden, doch voor ten hoogste een jaar.

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.

**De ketenregeling**

Wanneer meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen (keten van arbeidsovereenkomsten) kan op een gegeven moment een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. Dit is het geval als in een periode van langer dan 36 maanden meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd, waarbij de tussenliggende periodes niet langer dan zes maanden duurden. Als er meer dan drie arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd elkaar opvolgen waarbij de tussenliggende periodes niet langer dan zes maanden duren, veranderd de derde arbeidsovereenkomst ook in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

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.

Artikel 6 regelt of partijen een **proeftijd** zijn overeengekomen. Binnen een proeftijd kunnen beide partijen, werknemer en werkgever de arbeidsovereenkomst direct opzeggen. In tijdelijke arbeidsovereenkomsten met een duur van maximaal 6 maanden mag u geen proeftijd opnemen. Dat geldt ook voor een opvolgende arbeidsovereenkomst in een keten met dezelfde werkgever of met een nieuwe werkgever die de oude werkgever opvolgt. 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. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand. 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 Vlakglas. 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 Vlakglas of een andere afspraak kan de werknemer recht hebben op meer vakantiedagen. Deze extra vakantiedagen 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**. 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 10 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 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. De bestemming en de hoogte van de boete moeten worden vermeld op grond van artikel 7:650 BW.

Als de werknemer bij de werkgever minimumloon verdient, mag de boete niet ten voordele van de werkgever strekken. Daarnaast moet het boetebedrag zijn vermeld in de overeenkomst en niet hoger zijn dan een half dagloon per week. In zo een 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 en rekening moeten houden met het hiervoor genoemde maximum.

Als de werknemer meer dan het minimumloon verdient mag de boete wel ten voordele van de werkgever strekken zolang dit expliciet in de overeenkomst staat. Ook mag het boetebedrag hoger zijn dan een half dagloon per week.

**Concurrentiebeding**

In het model is geen concurrentiebeding opgenomen. In arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd 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 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 individuele arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd 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. Indien u een concurrentiebeding met of zonder een daarbij behorende boete in de arbeidsovereenkomst op wilt laten nemen, neem dan contact op met Bouwend Nederland voor een passende tekst.

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 Vlakglas in acht nemen.

Artikel 13 geeft aan dat **de cao Vlakglas** van toepassing is. 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).