

Arbeidsovereenkomst

DE ONDERGETEKENDEN:

- Bedrijf BV, gevestigd te Straat 1 te Stad, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer A. Persoon, hierna te noemen "**werkgever**";

en

- de heer/mevrouw B. Iemand geboren op 01-04-1980, wonende te Laan 3 te Dorp (postcode: 1234 AB), hierna te noemen "**werknemer**";

VERKLAREN TE ZIJN OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:

Artikel 1. Indiensttreding

- 1.1. Werknemer treedt per 01-01-2050 bij werkgever in dienst in de functie van Voorbeeldfunctie.
- 1.2. Tot de werkzaamheden behoren onder meer Arbeid verrichten.
- 1.3. Werknemer is gehouden alle voorkomende werkzaamheden binnen de onderneming van werkgever te verrichten.
- 1.4. De standplaats van de werknemer zal bij aanvang van de arbeidsovereenkomst Standplaats zijn. Werknemer verklaart zich reeds nu bereid zijn werkzaamheden elders te zullen verrichten indien werkgever dit verzoekt.

Artikel 2. Duur van de arbeidsovereenkomst

- 2.1. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd, doch zal in ieder geval eindigen op de datum waarop werknemer aanspraak kan maken op een van overheidswege verstrekt ouderdomspensioen.
- 2.2. Deze arbeidsovereenkomst zal door ieder der partijen rechtsgeldig kunnen worden opgezegd tegen het einde van elke maand en met inachtneming van een opzegtermijn van 1 maanden door de werknemer en "2 x 1" maanden door de werkgever.

Artikel 3. Proeftijd

- 3.1. De eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst geldt als zgn. wettelijke proeftijd, gedurende welke periode over en weer de vrijheid bestaat om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen.

Artikel 4. Salaris

- 4.1. Werknemer ontvangt bij een arbeidsduur van 40 uur per week, een bruto salaris van € 2.500,00 per maand, door werkgever te voldoen uiterlijk op de laatste dag van de desbetreffende maand.
- 4.2. Werknemer gaat ermee akkoord dat de werkgever het netto loonbedrag per bank aan werknemer overmaakt naar het door werknemer op te geven bankrekeningnummer. Werknemer stemt ermee in de loonstrook langs elektronische weg te ontvangen op een door werknemer op te geven e-mailadres, indien werkgever zulks aanbiedt.

Artikel 5. Kostenvergoeding

- 5.1. Werkgever zal de door werknemer in het belang van werkgever en conform de interne richtlijnen, welke van tijd tot tijd worden gegeven, gemaakte kosten aan hem terugbetalen. Werknemer overhandigt aan werkgever een naar aard en veronderstelde omvang gespecificeerde declaratie, inclusief de daarbij

10.2. Vakantiedagen tijdens ziekte worden opgebouwd tot het wettelijk minimum aantal vakantiedagen, te weten maximaal 20 dagen per jaar bij een volledig dienstverband.

10.3. Ziekte periodes worden geacht één periode te zijn, wanneer zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 (zegge: vier) weken opvolgen.

10.4. Het wettelijk minimum aantal vakantiedagen komt zes maanden na het einde van het kalenderjaar waarin het recht op deze dagen is opgebouwd te vervallen, wanneer werknemer deze voor die tijd niet heeft opgenomen.

10.5. De bovenwettelijke vakantiedagen komen vijf jaar na het einde van het kalenderjaar waarin het recht op deze dagen is opgebouwd te verjaren.

10.6. Bij tussentijdse aanvang of beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden de vakantierechten vastgesteld naar evenredigheid van het aantal dagen dat werknemer in het desbetreffende jaar in dienst is.

10.7. Indien werknemer bij de beëindiging van het dienstverband méér vakantiedagen heeft genoten, dan waarop op grond van het bovenstaande recht bestaat, worden de te veel genoten vakantiedagen door de werkgever bij de salarisuitbetaling in geld verrekend.

10.8. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de (aaneengesloten) vakantie vast conform artikel 7:638 BW. De werkgever stelt de vakantie op een zodanige manier vast, dat de werknemer (mits zijn aanspraken op vakantiedagen toereikend zijn) gedurende 2 (zegge: twee) opeenvolgende weken of, indien de bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt dan wel de werknemer dit wenst, gedurende tweemaal één week geen arbeid hoeft te verrichten.

10.9. Indien de werknemer een aaneengesloten vakantie van twee weken of meer / vakantiedagen wenst op te nemen deelt hij dat tijdig voor de eerste vakantiedag aan de werkgever mede.

10.10. De werkgever heeft het recht om per jaar maximaal 2 (zegge: twee) vakantiedagen als "verplichte snipperdagen" aan te wijzen. De werkgever zal de data van deze dagen uiterlijk vaststellen op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar.

10.11. De werkgever is bevoegd in geval van gewichtige redenen na overleg met de werknemer het vastgestelde tijdvak van de vakantie te wijzigen.

10.12. De werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8% van het bruto salaris.

10.13. De vakantiebijslag wordt uitbetaald in de maand mei over de alsdan verstreken periode.

Artikel 11. Arbeidsongeschiktheid

11.1. Werknemer is verplicht, indien hij ziek is, dit onmiddellijk, dan wel, indien de ziekte ontstaat na afloop van de dagelijkse werktijd, vóór 9.00 uur van de voor werknemer volgende werkdag, te melden.

11.2. Werknemer dient zich tijdens de ziekte aan de door of namens werkgever gegeven voorschriften te houden. Wanneer bezoek aan een dokter slechts binnen de werktijd kan geschieden, dient dit de voorafgaande dag aan werkgever gemeld te worden.

11.3. Gedurende ziekte van werknemer zal gedurende een periode van 52 (tweeënvijftig) weken doorbetaling van het aan werknemer toekomende salaris c.q. aanvulling van het salaris plaatsvinden ten minste overeenkomstig de ter zake geldende wettelijke bepalingen, met dien verstande dat de eerste ziektedag als wachtdag voor eigen rekening van werknemer komen. Deze wachtdag geldt niet als er nog geen vier weken zijn verstreken sinds de vorige afwezigheid van de werknemer ten gevolge van ziekte.

11.4. Indien de arbeidsongeschiktheid langer dan twaalf maanden duurt, zal na deze periode gedurende een periode van 52 (tweeënvijftig) weken doorbetaling van het aan werknemer toekomende salaris c.q. aanvulling van het salaris plaatsvinden overeenkomstig de ter zake geldende wettelijke bepalingen.

11.5. Loondoorbetaling vindt plaats tot uiterlijk de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

11.6. Werkgever heeft het recht de in voorgaande leden bedoelde loonbetalingen en/of aanvullingen te weigeren of in te trekken, indien werknemer:

- weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen, danwel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
- misbruik maakt van de door werkgever geboden regelingen in het kader van de arbeidsongeschiktheid van werknemer;
- door eigen opzet of grove schuld arbeidsongeschikt is geworden;
- arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een aandoening waarover hij bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever onjuiste inlichtingen heeft gegeven;
- zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
- niet of onvoldoende meewerkt aan zijn reïntegratie en alles wat daarmee verband houdt;
- weigert medewerking te verlenen aan een door werkgever gevraagde second opinion aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Artikel 12. Ziek bij einde dienstverband

12.1. Werknemer is verplicht, indien hij binnen 4 (vier) weken na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst ziek wordt of door arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden kan verrichten en op dat moment niet bij een andere werkgever werkzaam is en/of een werkloosheidsuitkering geniet, dit onmiddellijk schriftelijk aan werkgever te melden en zich te houden aan de wettelijke en contractuele controlevoorschriften en re-integratieverplichtingen. Deze verplichtingen blijven bestaan zolang werknemer ziek of arbeidsongeschikt is en een arbeidsongeschiktheidsuitkering geniet.

12.2. Werknemer zal, indien zijn vastgesteld loon tijdens zijn dienstverband gelijk is aan het wettelijk minimumloon, voor iedere door hem begane overtreding van het bepaalde in lid 1 en 2 van dit artikel ten behoeve van de werknemerspot, dadelijk en ineens zonder dat daartoe sommatie of ingebrekestelling is vereist, een boete verbeuren gelijk aan het maximale bedrag genoemd in art. 7:650 lid 5 BW, onverminderd het recht van werkgever om nakoming te vorderen en/of vergoeding der werkelijk geleden schade te vorderen.

12.3. Indien en zodra het in geld vastgesteld loon van werknemer tijdens zijn dienstverband meer bedraagt dan het wettelijk vastgestelde minimumloon, zal hij, zulks in afwijking van het bepaalde in art. 7:650 leden 3 en 5 BW, voor iedere door hem begane overtreding van het bepaalde in dit artikel ten behoeve van werkgever verbeuren, dadelijk en ineens zonder dat daartoe sommatie of ingebrekestelling is vereist, een boete van € 2.500,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € 250,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van werkgever om in plaats daarvan vergoeding der werkelijk geleden schade te vorderen.

Artikel 13. Verhaalsrecht

13.1. Indien de arbeidsongeschiktheid van werknemer het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk is dan wel aansprakelijk voor kan worden gehouden, dient werknemer onverwijld aan werkgever alle informatie te verstrekken en alles te doen wat in zijn vermogen ligt om werkgever in staat te stellen het verhaalsrecht als bedoeld in artikel 6:107a BW uit te oefenen.

Artikel 14. Uitoefening functie

14.1. Werknemer is verplicht, in het kader van de uitoefening van zijn functie, alles te doen en na te laten

Artikel 18. Eenzijdig wijzigingsbeding

18.1. Werkgever is bevoegd de in deze arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarden te wijzigen, indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Artikel 19. Werknemersverklaring

19.1. Werknemer verklaart een ondertekend exemplaar van deze overeenkomst te hebben ontvangen.

19.2. Onderdeel van deze arbeidsovereenkomst is de inhoud van het Arbeidsreglement, zoals dit van tijd tot tijd zal luiden. Werknemer verklaart een exemplaar te hebben ontvangen en hiermee akkoord te zijn.

19.3. Werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels.

Artikel 20. Toepasselijk recht en bevoegde rechter

20.1. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

20.2. In geval van een geschil is de Nederlandse rechter bevoegd.

Aldus overeengekomen, opgemaakt in drievoud en ondertekend te 20-12-2049

Werkgever

Naam: A. Persoon

Datum:

Handtekening:

Werknemer

Naam: B. Iemand

Datum:

Handtekening:

VOORBEELD