

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

De ondergetekenden

(NAAM WERKGEVER) gevestigd aan de (STRAAT EN HUISNUMMER WERKGEVER), (POSTCODE EN PLAATS WERKGEVER) rechtsgeldig vertegenwoordigd door (NAAM RECHTSGELDIG VERTEGENWOORDIGER WERKGEVER), (FUNCTIE WERKGEVER), hierna te noemen 'werkgever',

en

(NAAM WERKNEMER), geboren op (GEBORTEPLAATS, GEBORTEDATUM WERKNEMER), BSN (BSN WERKNEMER), wonende aan de (STRAAT & HUISNUMMER WERKNEMER), (POSTCODE EN PLAATS WERKNEMER), hierna te noemen 'werknemer';

verklaren hierbij dat partijen op (DATUM) een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn overeengekomen onder de volgende bepalingen:

Artikel 1 Indiensttreding

Werknemer treedt met ingang van (DATUM) bij werkgever in dienst.

Artikel 2 Duur van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd en wel voor de duur van (AANTAL) maanden. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op (DATUM). De aanzegging dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, moet worden gelezen als de aanzegging in de zin van de Wet Werk en Werkzekerheid, vastgelegd in artikel 7:668 BW.

Artikel 3 Proeftijd

Partijen komen een proeftijd overeen van 1 maand, te rekenen vanaf datum indiensttreding, gedurende welke periode partijen de arbeidsovereenkomst per direct kunnen opzeggen.

Artikel 4 Opzegtermijn

Partijen kunnen deze arbeidsovereenkomst opzeggen, mits schriftelijk, tegen het einde van de kalendermaand met inachtneming van de krachtens de CAO (CAO) en het Burgerlijk Wetboek geldende opzegtermijn.

Artikel 5 Functie

5.1 Werknemer wordt aangesteld in de functie van (FUNCTIE). Deze functie is ingeschaald in (SCHAAL).

5.2 Indien het bedrijfsbelang van werkgever dat vordert, zal werknemer tijdelijk ook andere werkzaamheden verrichten dan die tot zijn functie behoren.

Redelijke voorstellen die zien op een, al dan niet tijdelijke, wijziging van werkzaamheden kunnen door werknemer alleen worden afgewezen indien aanvaarding daarvan redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.

Artikel 6 Plaats waar werkzaamheden worden verricht

Werknemer zal zijn werkzaamheden verrichten te (PLAATS) en is bereid zijn werk op, dan wel vanuit, andere locaties te verrichten indien dat voor een goede bedrijfsvoering noodzakelijk is.

Artikel 7 Arbeidsduur

De werkweek van werknemer is 40 uur per week.

Artikel 8 Salaris en vakantietoeslag

8.1 Het salaris van werknemer bedraagt € (BRUTO SALARIS),- bruto per maand op fulltime (40 uur) basis.

8.2 Aan werknemer zal jaarlijks in de maand mei vakantietoeslag worden uitbetaald. De vakantietoeslag bedraagt 8% van de maandverdienste voor iedere maand dienstverband/ de in CAO genoemde periode.

Artikel 9 Vergoedingen en verstrekkingen

9.1 Werknemer ontvangt maandelijks een woon-werkvergoeding van € (BEDRAG) uitgaande van de maximale fiscale vergoeding van 0,19/KM met een maximum van 100 KM/dag (210 werkbare dagen per jaar). Indien de maximale fiscale vergoeding per KM omlaag wordt bijgesteld, zal de vergoeding aan werknemer dienovereenkomstig worden bijgesteld.

9.2 De vergoeding komt te vervallen na een arbeidsongeschiktheid die langer dan een kalendermaand voortduurt.

9.3 Veiligheidsschoenen worden verstrekt en kunnen uitsluitend worden ingeleverd en geruild indien deze zijn versleten. Werknemer dient zorgvuldig om te gaan met de ter beschikking gestelde schoenen en deze uitsluitend te gebruiken voor de uitoefening van zijn werkzaamheden bij werkgever.

Andere voor de uitoefening van de werkzaamheden benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen worden eveneens verstrekt.

Artikel 10 Vakantiedagen

Werknemer heeft recht op vakantiedagen conform de CAO (CAO). Deze vakantie rechten worden opgebouwd naar evenredigheid van de duur van het dienstverband gedurende het kalenderjaar. Werkgever heeft het recht om jaarlijks een aantal dagen aan te wijzen als collectieve vakantiedagen conform de CAO (CAO).

Artikel 11 Omgaan met vertrouwelijke informatie

11.1 Aan de werknemer is door de werkgever geheimhouding opgelegd inzake alle bijzonderheden die de werkgever en de aan haar gelieerde ondernemingen aangaan.

11.2 Het is de werknemer verboden, hetzij gedurende het dienstverband, hetzij na beëindiging daarvan, op enigerlei wijze aan derden, direct of indirect, in welke vorm dan ook en in welke voege ook, enige mededeling te doen van of aangaande enige gegevens die de werkgever en de aan haar gelieerde ondernemingen betreffen of die daarmee verband houdend.

11.3 Bedrijfseigendommen, alsmede alle correspondentie, aantekeningen, tekeningen, modellen, geautomatiseerde bestanden en andere dragers van gegevens etc. die betrekking hebben op de bedrijfsaangelegenheden van de werkgever moeten bij het einde van het dienstverband onverwijld door de werknemer bij de werkgever worden ingeleverd. Al het hiervoor bepaalde geldt eveneens en onverkort voor gegevens, bescheiden, of enige andere zaak hoe ook genaamd, van klanten of andere relaties van de werkgever, respectievelijk met de werkgever gelieerde ondernemingen.

11.4 Persoonsgegevens die in het kader van de werkzaamheden worden verzameld, vallen onder de Wet Bescherming Persoonsgegevens. Deze gegevens dienen conform de regels in deze wet te worden behandeld.

Artikel 12 Verbod van nevenactiviteiten/beperkingen tijdens dienstverband

Werknemer verricht zonder schriftelijke toestemming van de werkgever geen werkzaamheden voor derden en onthoudt zich van zaken doen voor eigen rekening.

Evenmin aanvaardt of bedingt hij enige financiële of andere voordelen van derden, hetzij direct, hetzij indirect, welke geacht worden in verband te staan met zijn werkzaamheden bij of voor de werkgever.

Artikel 13 Concurrentiebeding

In de functie van (FUNCTIENAAM) heeft werknemer toegang tot bedrijfsspecifieke informatie, welke bij een indiensttreding bij een directe concurrent zal leiden tot een ongerechtvaardigde voorsprong in de concurrentiestrijd waarin werkgever zich bevindt. Werkgever heeft derhalve een zwaarwegend bedrijfsbelang dientengevolge waarvan het werknemer verboden is om zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever gedurende en binnen een tijdvak van één jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, in welk beroep of in welke hoedanigheid dan ook, al dan niet structureel, direct of indirect, voor eigen rekening of in dienst of opdracht van een ander, tegen vergoeding of om niet:

- ✓ werkzaamheden te verrichten voor een onderneming die gelijke of gelijksoortige producten of diensten vervaardigt, aanbiedt of verhandelt;
- ✓ met klanten en/of relaties van werkgever, direct of indirect, op enigerlei wijze samen te werken en/of overeenkomsten te sluiten ter zake werkzaamheden die gelijk of gelijksoortig zijn aan of concurrerend zijn met de werkzaamheden die werkgever pleegt te verrichten dan wel hen ter zake te benaderen;
- ✓ personeel van werkgever functies aan te bieden;
- ✓ gebruik te maken of door anderen te laten maken, van tijdens het dienstverband opgedane kennis of informatie omtrent procedures, administratieve technieken of andere relevante informatie van het bedrijf van werkgever.

Artikel 14 Relatiebeding

a. Het is werknemer na beëindiging van het dienstverband gedurende een periode van één jaar niet toegestaan – hetzij voor zichzelf, hetzij samen met of ten behoeve van een ander, direct of indirect, al dan niet tegen betaling van een vergoeding – werkzaamheden te (laten) verrichten voor relaties of opdrachtgevers van werkgever en/of aan werkgever gelieerde ondernemingen.

b. Dit verbod geldt tevens voor het, zowel tijdens als na het einde van deze overeenkomst, actief benaderen van relaties van werkgever en/of de ondernemingen waarvan werkgever deel uitmaakt teneinde hen ertoe te bewegen voortaan hun diensten van andere ondernemingen af te nemen.

c. Onder “relaties” hierboven genoemd van dit artikel worden in ieder geval verstaan alle klanten van werkgever en/of van de aan haar verbonden ondernemingen, voor wie werknemer in de laatste 12 maanden voor het einde van deze overeenkomst gelijksoortige of aanverwante activiteiten heeft verricht, of met wie werknemer in het kader van zijn functie voor werkgever zakelijke contacten heeft onderhouden. De administratie van werkgever is doorslaggevend voor de vraag wie er onder voornoemde relaties moet worden verstaan.

Artikel 15 Boetebeding

Bij overtreding van de artikelen 11 en/of 12 en/of 13 en/of 14 is werknemer jegens werkgever een onmiddellijk opeisbare boete verschuldigd van EUR 5.000, - per overtreding, te vermeerderen met EUR 500, - voor iedere dag of gedeelte daarvan dat de overtreding eventueel voortduurt. Werkgever heeft onverminderd het recht naast een boete schadevergoeding te vorderen.

Artikel 16 Toepasselijke bepalingen

16.1 Op deze arbeidsovereenkomst zijn tevens de bepalingen van toepassing welke vervat zijn in het huishoudelijk reglement, de algemene veiligheids- en gedragsregels, de CAO (CAO) en het pensioenreglement Pensioenfonds (NAAM) welke onlosmakelijk deel uitmaken van de onderhavige arbeidsovereenkomst.

16.2 Werknemer verklaart middels de ondertekening van deze arbeidsovereenkomst een exemplaar van het huishoudelijk reglement en de algemene veiligheids- en gedragsregels te hebben ontvangen en zich met de inhoud daarvan te verenigen.

16.3 Behoudens voor zover in deze arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders is vermeld, is werknemer gehouden om de bepalingen uit voornoemde bijlagen na te leven.

16.4 Werkgever heeft de bevoegdheid de arbeidsvoorwaarden in de arbeidsovereenkomst en de daarbij horende regelingen eenzijdig te wijzigen of aan te vullen, mits deze wijzigingen en/of

aanvullingen redelijk zijn. Eventuele toekomstige wijzigingen in de CAO (CAO) en/of het Huishoudelijk Reglement worden geacht eveneens integraal deel uit te maken van deze arbeidsovereenkomst. Eventuele nieuwe regelingen zullen vanaf het moment van inwerkingtreding direct op werknemer van toepassing zijn en integraal door werknemer worden gevolgd.

Artikel 17 Toepasselijk recht

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te (PLAATS) op (DATUM)

Werkgever
Naam

Werknemer
Naam

Handtekening

Handtekening