



Branchevereniging
Kleinschalige Zorg



Voorbeeld
arbeidsovereenkomst
bepaalde tijd



De ondergetekenden:

1. < Naam Bedrijf >, gevestigd te < (postcode) Plaats > aan de < ADRES >, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door < NAAM >, hierna te noemen: "**de werkgever**";

en

2. De heer / mevrouw < NAAM > (volledige voorna(a)m(en) + achternaam) geboren op < DATUM >, wonende te < (postcode) Plaats > aan de < ADRES >, hierna te noemen: "**de werknemer**";

In aanmerking nemende dat: → Optie bij verlenging van dienstverband om de historie weer te geven

- de werknemer met ingang van < DATUM > tot en met < DATUM > bij de werkgever in dienst is getreden in de functie van < FUNCTIE >;
- de werknemer en de werkgever dit dienstverband per en met ingang van < DATUM > wensen voort te zetten, nu voor een periode van < DUUR > maanden;
- het de bedoeling is dat dit **tweede/derde** dienstverband van rechtswege zal eindigen op < DATUM >;
- partijen thans schriftelijk wensen vast te leggen welke bepalingen en bedingen in het kader van dit dienstverband tussen hen hebben te gelden.

Artikel 1: Collectieve arbeidsovereenkomst

Op deze arbeidsovereenkomst is de CAO < correcte naam > van toepassing, tenzij er in de CAO uitdrukkelijk staat vermeld dat er in de arbeidsovereenkomst mag worden afgeweken van de CAO. De meest recente CAO is van toepassing, voor zover deze algemeen verbindend is verklaard.

Artikel 2: Functie en dienstbetrekking

1. Werknemer treedt met ingang van < DATUM > voor bepaalde tijd in dienst bij de werkgever in de functie van < FUNCTIE CONFORM CAO >. De functie is ingedeeld in functiegroep < GROEP > met < JAREN > functiejaren (conform CAO). Tot de functie behoren in ieder geval de volgende werkzaamheden: < WERKZAAMHEDEN >. De werknemer verklaart zich bereid ook andersoortige werkzaamheden te verrichten indien zulks in het belang is van de werkgever.
2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van < DUUR > maanden en eindigt daarom van rechtswege op < DATUM > na werktijd voor zover de werknemer op die dag is ingeroosterd, zonder dat voor deze beëindiging voorafgaande opzegging nodig is.



Artikel 3: Proeftijd → Optie bij een eerste arbeidsovereenkomst

Er geldt voor deze arbeidsovereenkomst een proeftijd van twee maanden, te rekenen vanaf het moment van indiensttreding. Tijdens de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst direct worden beëindigd door de werkgever of de werknemer.

Artikel 4: Opzegging arbeidsovereenkomst

De werknemer kan de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van een (volle) kalendermaand. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van één maand. Als het dienstverband vijf jaar of langer duurt, neemt de werkgever de langere wettelijke opzegtermijn in acht rekening houdend met hetgeen beschreven staat in de toepasselijke CAO. De opzegging gebeurt schriftelijk en tegen het einde van de maand.

Artikel 5: Salaris en vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt een bruto salaris van € < BEDRAG > per < PERIODE > op basis van een dienstverband van < UREN > uur volgens CAO functiegroep < GROEP > met < JAREN > functiejaren. De werkgever zal het loon, na aftrek van de wettelijke inhoudingen, voldoen aan het einde van iedere kalendermaand door overmaking van de door de werknemer op te geven bankrekening.
2. De werkgever verstrekt de werknemer bij het voldoen van het loon een salarisspecificatie.
3. De werknemer heeft recht op vakantietoeslag en **OPTIE: eindejaarsuitkering** conform de van toepassing zijnde CAO.

Artikel 6: Werktijden en standplaats

1. De gebruikelijke arbeidsduur bedraagt < UREN > uur per week. De werkzaamheden zullen worden verricht binnen de bandbreedte van de bij de werkgever gebruikelijke werkdagen en werktijden, zijnde maandag tot en met vrijdag van 08.00 uur tot 17.30 uur.
2. De werktijden worden in overleg met de werkgever vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met de planning en het maken van de dienstroosters.
3. De werknemer is verplicht voor de werkgever op diens verzoek overwerk te verrichten indien de werkzaamheden daartoe aanleiding geven. Er is sprake van overwerken indien de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden. Voor overige bijzonderheden betreffende de arbeidsduur, overuren, pauzes en werktijden wordt verwezen naar de toepasselijke CAO.



4. De standplaats van de werknemer zal in eerste instantie < PLAATS > zijn. De werkgever kan deze standplaats wijzigen indien het bedrijfsbelang dit redelijkerwijs vergt. De werknemer verklaart zich ermee bekend dat de aard van de functie en werkzaamheden met zich meebrengen dat de werkzaamheden ook buiten de genoemde standplaats dienen te worden verricht op door werkgever aan te geven plaatsen.

Artikel 7: Vakantie

1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op < UREN > vakantie-uren met behoud van loon volgens de toepasselijke CAO, op te nemen na overleg met de werkgever. De vakantie-uren worden opgebouwd naar evenredigheid van de duur van het dienstverband gedurende het kalenderjaar.
2. De werkgever is verplicht de werknemer in de gelegenheid te stellen vakantie op te nemen. De werkgever dient hierbij rekening te houden met de wensen van de werknemer. De werkgever kan hiervan afwijken op grond van gewichtige redenen.
3. De opgebouwde (wettelijke) vakantie-uren die niet zijn opgenomen, vervallen per 1 juli na het einde van het kalenderjaar waarin deze dagen zijn opgebouwd.
4. De eventuele bovenwettelijke vakantie-uren verjaren na verloop van vijf jaar op het tijdstip van de laatste dag van het kalenderjaar waarin de vakantieaanspraak is ontstaan.

OPTIE: Artikel 8: Reiskostenvergoeding

De werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding voor de reiskosten woon-werkverkeer en zakelijk gereden kilometers volgens de regeling in de toepasselijke CAO.

Artikel 9: Arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer is verplicht, bij verhindering tot het verrichten van de bedongen arbeid wegens ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW de werkgever daarvan onmiddellijk vóór aanvang van de tijd waarop de werknemer normaal de werkzaamheden aanvangt, persoonlijk telefonisch op de hoogte te stellen. De werknemer dient zich tijdens de ziekte aan de door of namens de werkgever en/of bedrijfsarts en/of het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) gegeven voorschriften te houden. Zodra de werknemer arbeidsgeschikt is, dient de werknemer te melden weer beschikbaar voor arbeid te zijn.
2. Indien de werknemer wegens de in het eerste lid bedoelde ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft hij gedurende maximaal 104 weken recht op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van het laatstverdiende loon, tenzij de toepasselijke CAO of wetgeving iets anders bepalen. Ziekteperiodes die elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen gelden als één ziekteperiode.
3. Gedurende de volledige periode van arbeidsongeschiktheid zal de werknemer het aantal vakantie-uren opbouwen volgens de toepasselijke CAO.

4. De werknemer is verplicht de werkgever desgevraagd alle medewerking te verlenen en inlichtingen te verschaffen met betrekking tot eventuele vorderingen die hij tegen derden te gelde zou kunnen maken terzake van ziekte of ongeval, welke tot zijn arbeidsongeschiktheid heeft geleid, in verband met het regresrecht van de werkgever op grond van artikel 6:107a BW.
5. Bezoek aan de huisarts, tandarts of een specialist moet zoveel mogelijk buiten werktijd plaatsvinden. Is dit niet mogelijk, dan op een moment dat het werk er het minste onder lijdt.

Artikel 10: Personeelsreglement

1. De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de geldende arbeids- en bedrijfsregels. Deze regels zijn opgenomen in het personeelshandboek.
2. Het personeelshandboek wordt geacht deel uit te maken van de arbeidsovereenkomst. De werknemer ontvangt bij indiensttreding een exemplaar van het personeelshandboek.

Artikel 11: Verplichtingen werknemer

1. De werknemer verplicht zich ook andere werkzaamheden te verrichten dan die tot een normale uitoefening van zijn functie behoren, indien deze werkzaamheden redelijkerwijze van haar verlangd kunnen worden.
2. De werknemer onthoudt zich van alle actief wervende activiteiten onder cliënten voor een bedrijf dat gelijksoortige diensten als werkgever aanbiedt, indien dit direct of indirect nadeel oplevert voor de werkgever. Hiermee wordt bedoeld het benaderen van relaties van de werkgever, of het voor relaties gaan werken. Dit geldt gedurende een periode van twee jaar na het einde van het dienstverband.
3. Bij het beëindigen van het dienstverband is de werknemer verplicht onverwijld aan de werkgever af te geven al hetgeen zij van of voor de werkgever in verband met de onderhavige overeenkomst onder zich heeft, daarbij inbegrepen bescheiden en hetgeen haar verder door werkgever is verstrekt.

Artikel 12: Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer is gehouden om bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst schriftelijke opgave te doen van (betaalde en onbetaalde en voor eigen rekening en voor- of in dienst bij een ander) nevenwerkzaamheden, die hij verricht of van plan is te gaan verrichten.
2. De werknemer is voorts gehouden de werkgever gedurende het dienstverband schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen om (betaalde en onbetaalde en voor eigen rekening en voor- of in dienst bij een ander) nevenwerkzaamheden te gaan verrichten of nevenfuncties te gaan vervullen alsmede van uitbreiding of wijziging van nevenwerkzaamheden die hij al verricht.

3. De werkgever behoudt zich het recht voor om, uitsluitend zodra en indien dat is gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden, de werknemer bepaalde nevenwerkzaamheden en/of nevenfuncties te verbieden of te beperken.
4. Bij overtreding door de werknemer van een of meer der bepalingen, hiervoor in dit artikel genoemd, zal de werknemer in afwijking van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3, 4 en 5 BW jegens en ten gunste van de werkgever een onmiddellijk opeisbare boete verbeuren van € < BEDRAG > per overtreding alsmede een bedrag van € < BEDRAG > voor iedere dag dat de overtreding voortduurt. De werkgever behoudt zich het recht voor in plaats van de boete schadevergoeding te vorderen.
5. Overtreding van het bepaalde in de voorgaande leden 1 of 2 van dit artikel of van het door werkgever opgelegde verbod of beperking als bedoeld in voorgaand lid 3 van dit artikel kan voor werkgever reden zijn voor arbeidsrechtelijke maatregelen, waaronder, doch niet uitsluitend ontslag (op staande voet).

Artikel 13: Verzuimverplichtingen na einde dienstverband

1. Zodra en indien de werknemer binnen vier weken nadat het dienstverband is geëindigd ziek wordt (door arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet of gedeeltelijk niet kan verrichten) is hij verplicht dit onmiddellijk schriftelijk te melden aan de werkgever.
2. Zowel de werknemer als bedoeld in lid 1 als de werknemer die ziek is (door arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet of gedeeltelijk niet kan verrichten) op het moment waarop hij uit dienst treedt, is verplicht om zich tijdens ziekte aan de door of namens de werkgever en/of de bedrijfsarts en/of het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) gegeven voorschriften te houden; tevens al hetgeen herstel van de ziekte en/of arbeidsongeschiktheid belemmert achterwege te laten en al hetgeen herstel van de ziekte en/of arbeidsongeschiktheid bevordert te ondernemen, daaronder begrepen door of namens de werkgever aangeboden re-integratie inspanningen.
3. Bij overtreding door de werknemer van een of meer bepalingen, hiervoor in dit artikel genoemd, zal de werknemer ten behoeve van werkgever, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3, 4 en 5 BW jegens en ten gunste van de werkgever een onmiddellijk opeisbare boete verbeuren van € < BEDRAG > voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € < BEDRAG > voor iedere dag dat de overtreding voortduurt. De werkgever behoudt zich het recht voor in plaats van de boete schadevergoeding te vorderen. Tevens behoudt de werkgever zich het recht voor om nakoming van dit beding en stopzetting van de overtreding(en) te vorderen.

Artikel 14: Geheimhouding

1. De werknemer zal tegenover derden tijdens en na zijn arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding in acht nemen omtrent alle aangelegenheden van de werkgever en de met de werkgever verbonden onderneming(en), alsmede omtrent alle aangelegenheden van de relaties en cliënten van de werkgever en de met de werkgever verbonden onderneming(en).

2. Alle correspondentie, documenten en andere zaken met inbegrip van kopieën terzake van de werkgever en van de werkgever zijn relaties en cliënten en de met de werkgever verbonden onderneming(en), welke de werknemer uit hoofde van zijn functie onder zich heeft of krijgt, zijn en blijven eigendom van de werkgever, diens relaties en cliënten en de met de werkgever verbonden ondernemingen en zullen op eerste verzoek van de werkgever alsmede bij beëindiging van deze overeenkomst terstond aan de werkgever terug worden gegeven. De werknemer is zich ervan bewust dat deze geheimhoudingsplicht ook ziet op het niet zonder toestemming van de werkgever mogen delen van persoonsgegevens waartoe de werknemer uit hoofde van zijn dienstverband toegang heeft.
3. Bij overtreding door de werknemer van een of meer der bepalingen, hiervoor in dit artikel genoemd, zal de werknemer in afwijking van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3, 4 en 5 BW jegens en ten gunste van de werkgever een onmiddellijk opeisbare boete verbeuren van € < BEDRAG > per overtreding. De werkgever behoudt zich het recht voor in plaats van de boete schadevergoeding te vorderen. Tevens behoudt de werkgever zich het recht voor om nakoming van dit beding en stopzetting van (de) overtreding(en) te vorderen.
4. Overtreding door de werknemer van een of meer bepalingen hiervoor in dit artikel genoemd gedurende de looptijd van deze overeenkomst kan aanleiding zijn tot een ontslag op staande voet.

Artikel 15: Pensioenregeling

De werknemer valt onder de verplichte pensioenregeling van Stichting Bedrijfspensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). De werkgever informeert de werknemer over de inhoud en toetredingsvoorwaarden van het pensioenfonds. Conform de regeling zal een gedeelte van de premie op het loon van de werknemer ingehouden worden, mits voldaan wordt aan de gestelde eisen van de pensioenverzekeraar.

Artikel 16: Wijzigingsbeding

De werkgever heeft de bevoegdheid een in de arbeidsovereenkomst voorkomende voorwaarde eenzijdig 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 17: Overige Bepalingen

1. Nietigheid van een of meer bepalingen van de overeenkomst leidt niet tot nietigheid van de overige bepalingen van deze overeenkomst.
2. Partijen verplichten zich ter zake van eventueel nietige bepalingen terstond met elkaar in overleg te treden.
3. Voor zover onderwerpen in deze overeenkomst niet zijn geregeld, geldt hetgeen daaromtrent bepaald is in de toepasselijke CAO, respectievelijk de wet.



4. Met het sluiten van deze overeenkomst komen alle eventuele voorgaande overeenkomsten met betrekking tot arbeidsvoorwaarden te vervallen.

Artikel 18: Toepasselijk recht

Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing. geschillen die voortvloeien uit de onderhavige overeenkomst of nadere overeenkomsten die hiervan het gevolg zijn, zullen door de bevoegde rechter worden beslecht naar Nederlands recht.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt, per bladzijde geparafeerd en ondertekend te < PLAATS >, op < DATUM >.

.....
(NAAM WERKGEVER)

.....
(NAAM WERKNEMER)

