# Model arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

**DE ONDERGETEKENDEN:**

1. De besloten vennootschap [\_\_\_\_\_], gevestigd en kantoorhoudende te [\_\_\_\_\_] aan de [\_\_\_\_\_], ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [\_\_\_\_\_], hierna te noemen: ‘Werkgever’;

en:

2. [De heer/Mevrouw] [\_\_\_\_\_], geboren op [\_\_\_\_\_], wonende te [\_\_\_\_\_] aan de [\_\_\_\_\_], hierna te noemen: ‘Werknemer’. Een kopie van het identiteitsbewijs/paspoort/rijbewijs met nummer [\_\_\_\_\_] is aangehecht.

Hierna tezamen aan te duiden als: ‘Partijen’.

**VERKLAREN HET VOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEKOMEN:**

1. **Arbeidsovereenkomst**

1.1 Werknemer treedt met ingang van [\_\_\_\_\_] in dienst van Werkgever in de functie van [\_\_\_\_\_] met de taakomschrijving uit de aan deze overeenkomst gehechte bijlage.

1.2 Werknemer is verplicht zich als goed werknemer te gedragen. Werknemer verbindt zich de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen en instructies, welke hem door of namens Werkgever worden verstrekt.

1.3 Werknemer verbindt zich ook andere werkzaamheden te verrichten dan de werkzaamheden genoemd in de als bijlage aan deze arbeidsovereenkomst gehechte taakomschrijving, dan wel een andere functie te vervullen, voor zover dit redelijkerwijs van Werknemer kan worden verlangd en de werkzaamheden verband houden met het bedrijf van Werkgever. *[Optioneel] Werknemer zal op verzoek van Werkgever werkzaamheden verrichten voor ondernemingen die gelieerd zijn aan de onderneming van Werkgever.*

1.4 Werknemer verplicht zich wijzigingen in de persoonlijke gegevens tijdig door te geven voor zover deze voor Werkgever redelijkerwijs van belang kunnen zijn. De gevolgen van het niet of niet tijdig doorgeven van wijzigingen komen voor rekening van Werknemer.

1.5 Werknemer verklaart dat hij bij indiensttreding en/of bij de uitoefening van zijn functie bij Werkgever niet wordt gehinderd door een concurrentie- en/of relatiebeding van een van zijn vorige werkgevers.

1.6 Werknemer verklaart dat hem geen medische belemmeringen, die aan een goede uitvoering van zijn functie in de weg staan, bekend zijn.

1.7 Werknemer verklaart dat er op het moment van ondertekening van deze arbeidsovereenkomst tegen hem, zowel privé als professioneel, geen gerechtelijke en/of strafrechtelijke onderzoeken lopen, dit alles in de ruimste zin van het woord. Indien na aanvang van de arbeidsovereenkomst een gerechtelijk en/of strafrechtelijk onderzoek tegen Werknemer is of wordt ingesteld, is Werknemer verplicht Werkgever hiervan onverwijld en volledig in kennis te stellen en Werkgever steeds volledig op de hoogte te houden van het verloop van het onderzoek.

2. **Duur, proeftijd en opzegging**

2.1 De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, te weten voor de periode van [\_\_\_\_\_]. De arbeidsovereenkomst eindigt derhalve van rechtswege op [\_\_\_\_\_] zonder dat daartoe opzegging is vereist.[[1]](#footnote-1)

*[Of]*

De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van [\_\_\_\_\_] aangegaan voor bepaalde tijd en eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist, bij voltooiing van de werkzaamheden van Werknemer ten behoeve van het project [omschrijving project]. De werkzaamheden die Werknemer ten behoeve van dit project zal verrichten, bestaan uit [omschrijving taken]. De arbeidsovereenkomst eindigt in elk geval van rechtswege op [\_\_\_\_\_].

*[Of]*

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, met ingang van [\_\_\_\_\_], en wel voor de periode dat [andere werknemer] arbeidsongeschikt is. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist, zodra [andere werknemer] [zijn/haar] werkzaamheden voor [\_\_\_\_\_]% heeft hervat, althans op uiterlijk [\_\_\_\_\_]%.

*In arbeidsovereenkomst van langer dan 6 maanden tot 2 jaar:*

2.2 De eerste maand na aanvang van het dienstverband geldt als proeftijd. Gedurende de proeftijd hebben beide partijen de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.[[2]](#footnote-2)

*[Of]*

*In arbeidsovereenkomst langer dan 2 jaar:*

De eerste [maand/twee maanden] na aanvang van het dienstverband [geldt/gelden] als proeftijd. Gedurende de proeftijd hebben beide partijen de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

*[Optioneel]*

2.3 *Werkgever zegt hierbij aan dat de onderhavige arbeidsovereenkomst, na het verstrijken van de bepaalde tijd waarvoor deze wordt aangegaan, niet zal worden verlengd. [Optioneel] Werknemer is verplicht voor het eindigen van de periode waarvoor deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan een WW-uitkering aan te vragen en een bewijs van aanvraag aan Werkgever te verstrekken.*[[3]](#footnote-3)

*[Of]*

*Werkgever zal werknemer uiterlijk één maand voor het eindigen van de periode waarvoor deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan aanzeggen of, en zo ja: onder welke voorwaarden, Werkgever bereid is om de arbeidsovereenkomst te verlengen.*

*[Aan te bevelen:]*

2.4 *Werkgever en Werknemer zijn op ieder moment gerechtigd deze arbeidsovereenkomst tegen [het einde van de maand/iedere dag] tussentijds op te zeggen met inachtneming van de voor hen geldende opzegtermijn.*[[4]](#footnote-4)

*[Optioneel]*

2.5 *Deze arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege indien Werknemer niet binnen twee maanden na ondertekening van deze arbeidsovereenkomst een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aan Werkgever heeft overhandigd. Werknemer is verplicht steeds op het eerste schriftelijke verzoek van Werkgever opnieuw een geldige VOG te overleggen. Indien Werknemer niet binnen twee maanden na de dagtekening van een daartoe strekkend schriftelijk verzoek van Werkgever een geldige VOG aan Werkgever heeft overhandigd, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege zodra de termijn van twee maanden is verstreken. Werknemer heeft recht op vergoeding door Werkgever van de door hem te maken kosten in verband met de aanvraag van een VOG. Vergoeding vindt plaats op basis van een declaratie die is voorzien van deugdelijke bewijsstukken.*

*[Optioneel]*

2.6 *Deze arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege indien* [\_\_\_\_\_].[[5]](#footnote-5),[[6]](#footnote-6)

3. **Arbeidsduur, werktijden en standplaats**

3.1 De arbeidsduur bedraagt [\_\_\_\_\_] uur per week.

3.2 De normale werktijd bedraagt [\_\_\_\_\_] uur per dag, gedurende [\_\_\_\_\_] dagen per week. De werktijd vangt aan om [\_\_\_\_\_] uur en eindigt om [\_\_\_\_\_] uur. De middagpauze bedraagt [\_\_\_\_\_] uur en valt tussen [\_\_\_\_\_] uur en [\_\_\_\_\_] uur.

3.3 Werkgever behoudt zich het recht voor deze werktijden na overleg met Werknemer te wijzigen indien, naar het oordeel van Werkgever, het belang van de onderneming dat vergt.

3.4 Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst is de plaats waar de arbeid wordt verricht [de vestiging/het kantoor] van Werkgever te [\_\_\_\_\_]. Werkgever is bevoegd de standplaats van Werknemer eenzijdig te wijzigen voor zover dit in redelijkheid van Werknemer kan worden gevergd.

4. **Salaris en vakantietoeslag**

4.1 Het salaris van Werknemer bij indiensttreding bedraagt EUR [\_\_\_\_\_] bruto per [maand/vier weken] exclusief vakantiebijslag. Werkgever zal het salaris steeds aan het einde van elke [maand/vier weken] met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen aan Werknemer uitbetalen.

4.2 Jaarlijks zal in de maand [\_\_\_\_\_] de vakantiebijslag worden uitgekeerd gelijk aan het wettelijk minimumpercentage, bij het aangaan van deze arbeidsovereenkomst bepaald op 8%, van het brutosalaris over de periode vanaf [\_\_\_\_\_] van het voorgaande jaar tot en met [\_\_\_\_\_] van het desbetreffende jaar of een pro-ratagedeelte daarvan indien deze overeenkomst niet het gehele jaar c.q. gehele voormelde periode heeft bestaan.

*[Optioneel]*

4.3 *Werknemer heeft recht op een dertiende maand, jaarlijks te betalen in de maand [\_\_\_\_\_], ten bedrage van het in die maand geldende salaris exclusief vakantiebijslag. Indien de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar aanvangt of eindigt, vindt pro-rata-uitbetaling van de dertiende maand plaats.*

*[Optioneel]*

4.4 *Afhankelijk van het bedrijfsresultaat en het functioneren van Werknemer kan aan Werknemer aan het einde van het jaar een bonus worden toegekend ter grootte van [\_\_\_\_\_]. Indien genoemde bonus wordt toegekend, wordt deze op [\_\_\_\_\_] volgend op het betreffende jaar aan Werknemer uitbetaald. Het recht op een bonus over enig jaar bestaat slechts indien Werknemer op de datum waarop deze behoort te worden uitbetaald nog bij Werkgever in dienst is en niet aan Werkgever te kennen heeft gegeven de arbeidsovereenkomst te zullen c.q. te willen beëindigen. Werknemer erkent dat toekenning van de bonus geheel ter vrije beoordeling van Werkgever staat en hij nimmer enig recht kan ontlenen aan in het verleden toegekende bonussen.*

*[Of]*

*Werknemer maakt aanspraak op een bonus indien wordt voldaan aan de daaraan verbonden voorwaarden die zijn opgenomen in de Werknemer bekende en bij de ondertekening van deze overeenkomst aan hem ter hand gestelde bonusregeling van Werkgever.*

*[Optioneel]*

4.5 *Provisieregeling, tantièmeregeling e.d.*

*[Optioneel]*

4.6 *Werkgever is gerechtigd maandelijks een bedrag van EUR [\_\_\_\_\_] in te houden op het netto uit te betalen loon van Werknemer ten behoeve van de personeelspot.*

5. **Overwerk**

5.1 Werknemer wordt geacht overwerk te verrichten indien een goede invulling van zijn functie zulks noodzakelijk maakt. Werknemer is voorts verplicht om binnen redelijke grenzen op verzoek van Werkgever overwerk te verrichten.

5.2 Mede gezien de aard van de functie wordt vergoeding voor overwerk uitdrukkelijk geacht te zijn inbegrepen in het in artikel 4.1 van deze overeenkomst genoemde salaris.

*[Of]*

Overwerk, dat in opdracht van Werkgever wordt verricht, wordt vergoed conform de Werknemer bekende en bij ondertekening van deze arbeidsovereenkomst aan hem verstrekte overwerkregeling van Werkgever.

6. **Vakantiedagen**

6.1 Werknemer heeft recht op [\_\_\_\_\_] wettelijke vakantiedagen per kalenderjaar of een pro-ratagedeelte daarvan indien deze arbeidsovereenkomst niet een geheel kalenderjaar heeft bestaan.

6.2 Werknemer heeft recht op [\_\_\_\_\_] bovenwettelijke vakantiedagen per kalenderjaar of een pro-ratagedeelte daarvan indien deze arbeidsovereenkomst niet een geheel kalenderjaar heeft bestaan.

*[Optioneel]*

6.3 *In afwijking van artikel 6.2 bouwt Werknemer geen bovenwettelijke vakantiedagen op over het tijdvak waarin Werknemer vanwege arbeidsongeschiktheid [niet de bedongen arbeid/geen werkzaamheden] heeft verricht. Werknemer bouwt pro rata bovenwettelijke vakantiedagen op indien de arbeidsongeschiktheid niet het gehele kalenderjaar heeft geduurd.*

*[Of]*

*In afwijking van artikel 6.2 bouwt Werknemer slechts bovenwettelijke vakantiedagen op over het tijdvak van de laatste [aantal] maanden waarin hij wegens arbeidsongeschiktheid [niet de bedongen arbeid/geen werkzaamheden] heeft verricht.*

6.4 Vakantiedagen dienen in overleg met Werkgever te worden opgenomen. Vakantiedagen dienen te worden opgenomen in het jaar waarin zij zijn opgebouwd. *[Optioneel] Werknemer dient per jaar ten minste [\_\_\_\_\_] vakantiedagen aaneengesloten op te nemen.*

*[Optioneel]*

6.5 *Indien deze niet voor het einde van het kalenderjaar, waarin zij zijn opgebouwd, zijn opgenomen, komen bovenwettelijke vakantiedagen te vervallen.*[[7]](#footnote-7)

*[Of]*

*Op verzoek van Werknemer worden opgebouwde, doch niet opgenomen, bovenwettelijke vakantiedagen in het daarop volgende jaar in geld uitbetaald.*

*[Optioneel]*

6.6 *De werkgever mag ten hoogste [\_\_\_\_\_] werkdagen in enig kalenderjaar zonder overleg met Werknemer als verplichte vakantiedagen aanwijzen. Deze aanwijzing zal vóór 1 januari van dat kalenderjaar plaatsvinden en bekend worden gemaakt.*

*[Optioneel]*

6.7 *Werkgever kan eenmaal verleende vakantiedagen intrekken indien de bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt. Indien Werknemer hierdoor schade lijdt, wordt deze schade door Werkgever aan hem vergoed.*

7. **Reis- en onkosten**

7.1 Voor woon/werkverkeer ontvangt Werknemer na maandelijkse schriftelijke opgave aan Werkgever een reiskostenvergoeding van EUR 0,19 netto per gereden kilometer, doch in ieder geval niet meer dan de in de Wet op de loonbelasting 1964 vastgestelde maximale netto vergoeding of een vergoeding van de daadwerkelijke reiskosten per openbaar vervoer, [eerste/tweede] klasse, op basis van een maand- of jaarabonnement. Werknemer heeft geen recht op een reiskostenvergoeding gedurende enige periode waarin Werknemer, ongeacht de oorzaak, geen werkzaamheden verricht.

*[Of]*

Reiskosten komen voor vergoeding in aanmerking conform de Werknemer bekende en bij de ondertekening van deze overeenkomst aan hem ter hand gestelde reiskostenregeling van Werkgever.

7.2 Werknemer heeft recht op vergoeding door Werkgever van door hem te maken zakelijke onkosten, voor zover deze kosten redelijkerwijs voor een goede vervulling van de dienstbetrekking noodzakelijk zijn gemaakt en door Werkgever vooraf zijn goedgekeurd. Vergoeding vindt plaats op basis van maandelijks door Werknemer bij Werkgever in te dienen declaraties die zijn voorzien van deugdelijke bewijsstukken.

*[Of]*

Door Werknemer te maken zakelijke onkosten komen voor vergoeding in aanmerking conform de Werknemer bekende en bij de ondertekening van deze overeenkomst aan hem ter hand gestelde onkostenregeling van Werkgever.

8. **Pensioen**

8.1 Op Werknemer is de Werknemer bekende en bij ondertekening van deze arbeidsovereenkomst aan hem ter hand gestelde pensioenregeling van Werkgever van toepassing.

*[Of]*

Op Werknemer is geen pensioenregeling van toepassing.

*[Of]*

Onder voorbehoud van aanvaarding van Werknemer als verzekerde op normale premievoorwaarden door een door Werkgever aan de wijzen verzekeraar zal Werkgever een pensioenverzekering voor Werknemer treffen overeenkomstig de Werknemer bekende en bij ondertekening van deze overeenkomst aan hem ter hand gestelde pensioenregeling van Werkgever. De premie voor deze verzekering komt voor [\_\_\_\_\_]% voor rekening van Werkgever en voor [\_\_\_\_\_]% voor rekening van Werknemer, wiens aandeel in de premie door Werkgever in gelijke maandelijkse termijnen op het salaris zal worden ingehouden.

*[Of]*

Onder voorbehoud van aanvaarding door het pensioenfonds [naam] van Werknemer als deelnemer in het fonds zal Werkgever voor Werknemer een pensioenvoorziening treffen door hem te laten deelnemen in dit pensioenfonds, overeenkomstig de Werknemer bekende en bij ondertekening van deze overeenkomst aan hem ter hand gestelde pensioenregeling van Werkgever. De premie voor deze voorziening komt voor [\_\_\_\_\_]% voor rekening van Werkgever en voor [\_\_\_\_\_]% voor rekening van Werknemer, wiens aandeel in de premie door Werkgever in gelijke maandelijkse termijnen op het salaris zal worden ingehouden.

9. ***Verzekeringen***

9.1 *Werkgever zal ten behoeve van Werknemer een behoorlijke ongevallenverzekering afsluiten. Werkgever zal [\_\_\_\_\_]% van de ter zake verschuldigde premie voor haar rekening nemen.*

9.2 *Werkgever zal na overlegging van een premiekwitantie [\_\_\_\_\_]% van de verschuldigde premie van een door Werknemer te sluiten particuliere ziektekostenverzekering vergoeden tot een maximum van EUR [\_\_\_\_\_] per maand.*

10. ***Bedrijfsauto***

10.1 *Werkgever zal aan Werknemer een bedrijfsauto ter beschikking stellen onder de voorwaarden zoals opgenomen in de Werknemer bekende en bij ondertekening van deze arbeidsovereenkomst aan hem ter hand gestelde autoleaseregeling.*

*[Optioneel]*

10.2 *Ingeval Werknemer gedurende een periode van [\_\_\_\_\_] [weken/maanden] zijn functie niet uitoefent als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid of onmiddellijk indien Werknemer door Werkgever wordt geschorst, vervalt het recht op terbeschikkingstelling van de bedrijfsauto en dient deze op het eerste verzoek van Werkgever binnen [\_\_\_\_\_] in goede staat door Werknemer bij Werkgever te worden ingeleverd. [Toevoegen indien de auto ook privé mag worden gebruikt: Werkgever zal Werknemer financieel compenseren voor het gemis van de auto voor privégebruik.]*[[8]](#footnote-8) *Het recht op terbeschikkingstelling van de bedrijfsauto herleeft zodra Werknemer de uitoefening van zijn functie hervat.*

11. **Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

11.1 Indien Werknemer door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, dient Werknemer zich zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op de eerste dag van ziekte vóór 09:00 uur in de ochtend, ziek te melden bij zijn direct leidinggevende of diens plaatsvervanger onder opgave van zijn verblijf- of verpleegadres.

11.2 Werknemer is verplicht zich volledig in te zetten teneinde een zo spoedig mogelijke re-integratie te bevorderen en daarbij de voorschriften te volgen die zijn opgenomen in het Werknemer bekende en bij de ondertekening van deze arbeidsovereenkomst aan hem ter hand gestelde verzuimreglement van Werkgever.

11.3 Werknemer is verplicht om steeds indien Werkgever dit verlangt zijn volledige medewerking te verlenen aan een onderzoek door de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige en steeds te voldoen aan redelijke instructies van Werkgever en/of de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige.

11.4 Zodra Werknemer zijn werkzaamheden na ziekte kan hervatten, zal hij Werkgever hiervan onverwijld in kennis stellen.

12. **Loonbetaling tijdens ziekte**[[9]](#footnote-9)

12.1 In geval van ziekte betaalt Werkgever gedurende een periode van 52 weken te rekenen vanaf de eerste dag van ziekte [70 tot 100]% van het [salaris/maximum dagloon] en de vakantiebijslag. Gedurende de periode vanaf 52 weken tot en met 104 weken van ziekte betaalt Werkgever [70 tot 100]% van het [salaris/maximum dagloon] en de vakantiebijslag. Het hiervoor gestelde geldt voor zover Werkgever op grond van het bepaalde in de leden 3 tot en met 7 en 9 van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek tot betaling verplicht is.

12.2 Indien Werkgever om hem moverende redenen besluit ten gunste van Werknemer van het in artikel 12.1 gestelde af te wijken, geschiedt zulks geheel onverplicht en kan Werknemer daaraan voor de toekomst geen rechten ontlenen.

*[Optioneel]*

12.3 *Gedurende de eerste [dag/twee dagen] van ziekte heeft Werknemer geen recht op loon.*

*[Optioneel]*

12.4 *Werkgever is gerechtigd om dagen waarop Werknemer als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid geen arbeid heeft verricht in mindering te brengen op het saldo bovenwettelijke vakantiedagen van Werknemer [Optioneel] indien de ziekte of arbeidsongeschiktheid het gevolg is van eigen schuld of toedoen van Werknemer, waaronder doch niet uitsluitend wordt begrepen arbeidsongeschiktheid ten gevolge van:*

1. *plastische chirurgie zonder medische noodzaak;*
2. *rijden onder de invloed van alcohol en/of drugs;*
3. *een sportblessure.*

*[Optioneel indien werknemer bij ziekte méér dan 70% krijgt doorbetaald:]*

12.5 *In afwijking van het in artikel 12.1 van deze overeenkomst bepaalde, zal Werkgever zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt slechts 70% van het salaris betalen indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van eigen schuld of toedoen van Werknemer, waaronder doch niet uitsluitend wordt begrepen arbeidsongeschiktheid ten gevolge van:*

1. *plastische chirurgie zonder medische noodzaak;*
2. *rijden onder de invloed van alcohol en/of drugs;*
3. *een sportblessure.*

*[Optioneel]*

12.6 *Indien de verhindering tot het verrichten van zijn arbeid het gevolg is van een ongeval ter zake waarvan op grond van wettelijke aansprakelijkheid rechten te zijnen behoeve geldend gemaakt kunnen worden jegens derden, zal Werknemer aan Werkgever alle hem bekende dienaangaande informatie verstrekken teneinde het in artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek genoemde regresrecht te kunnen uitoefenen.*

*[Optioneel]*

12.7 *Indien de verhindering tot het verrichten van de arbeid het gevolg is van een ongeval ter zake waarvan ten behoeve van Werknemer een particuliere verzekering ter dekking van de ten gevolge van het ongeval gederfde inkomsten is afgesloten, mogen deze inkomsten door Werkgever in mindering worden gebracht op de in artikel 12.1 van deze overeenkomst genoemde loondoorbetaling bij ziekte of arbeidsongeschiktheid.*

*[Optioneel]*

12.8 *Onder voorbehoud van aanvaarding door een door Werkgever aan te wijzen verzekeraar van Werknemer als verzekerde op normale premievoorwaarden zal Werkgever een WAO/WIA-excedentverzekering afsluiten, welke bij voortdurende arbeidsongeschiktheid na 104 weken aan Werknemer recht geeft op een aanvulling op de AAW/WAO/WIA-uitkering tot [\_\_\_\_\_]% van het in artikel 4.1 van deze overeenkomst genoemde brutosalaris, tot uiterlijk de datum waarop werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, overeenkomstig het bepaalde in de in artikel 8 van deze overeenkomst bedoelde pensioenregeling.*

12.9 De premie voor deze verzekering komt voor [\_\_\_\_\_]% voor rekening van Werkgever en voor [\_\_\_\_\_]% voor rekening van Werknemer, wiens aandeel in de premie door Werkgever in gelijke maandelijkse termijnen op het in artikel 4.1 genoemde salaris zal worden ingehouden.

12.10 Werkgever heeft het recht het bepaalde in dit artikel eenzijdig te wijzigen, ook ten nadele van Werknemer en zonder dat Werknemer in dat geval recht heeft op vervangende schadevergoeding, indien de premie van deze verzekering hoger wordt dan ten tijde van het aangaan van deze arbeidsovereenkomst het geval is.

13. **Postcontractueel re-integratiebeding**[[10]](#footnote-10)

*[Variant indien werkgever eigenrisicodrager is:]*

13.1 Indien Werknemer voordat vier weken zijn verstreken na het eindigen van de onderhavige arbeidsovereenkomst ziek wordt en op dat moment niet op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, is Werknemer verplicht zich onmiddellijk ziek te melden bij Werkgever op de in artikel 11.1 van deze overeenkomst genoemde wijze.

13.2 Indien Werknemer voordat vier weken zijn verstreken na het eindigen van deze arbeidsovereenkomst ziek wordt dan wel indien Werknemer ziek is op het moment dat deze arbeidsovereenkomst ten einde komt, is Werknemer niettegenstaande het eindigen van het dienstverband verplicht om:

* gehoor te geven aan een oproep te verschijnen bij de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van Werkgever;
* aan Werkgever alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Ziektewet of de WIA aan Werkgever als eigenrisicodrager of aan het UWV dient te verstrekken. Indien Werknemer geen toestemming geeft medische gegevens aan Werkgever te verstrekken dient hij deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde te verstrekken;
* alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de WIA;
* mee te werken aan een door of namens Werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
* een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.

13.3 De verplichtingen genoemd in lid 2 van dit artikel blijven bestaan zolang Werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering of een WIA WGA-uitkering ontvangt. Is Werknemer volledig hersteld, dan eindigen de verplichtingen, tenzij Werknemer binnen vier weken na hersteldmelding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

13.4 Indien Werknemer het in lid 1 of lid 2 van dit artikel bepaalde overtreedt, verbeurt hij aan Werkgever een direct opeisbare boete van EUR [\_\_\_\_\_] voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van EUR [\_\_\_\_\_] voor iedere dag, een gedeelte van een dag daaronder begrepen, dat de overtreding voortduurt. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan Werkgever en strekt deze tot voordeel. Deze boete laat onverminderd het recht van Werkgever om nakoming van voornoemde verplichtingen te vorderen, alsmede de volledige schade op Werknemer te verhalen indien deze groter mocht zijn.

*[Variant indien werkgever géén eigenrisicodrager is:]*

13.5 Indien Werknemer op het moment van beëindiging van deze arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikt is wegens ziekte en in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Ziektewet of WIA WGA, dient Werknemer zich strikt te houden aan de voorschriften en richtlijnen die ter zake van ziekte en arbeidsongeschiktheid door of namens het UWV zijn of worden uitgevaardigd. Voorts dient Werknemer actief mee te werken aan herstel en werkhervatting, onder meer door passende arbeid te verrichten indien hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen en geen eisen te stellen in verband met door hem te verrichten arbeid die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren. Werknemer is gehouden om Werkgever maandelijks op de hoogte te houden van de activiteiten die Werknemer ter zake ontplooit en voorts om van hervatting, herstel of beëindiging van de Ziektewetuitkering onder opgave van redenen terstond schriftelijk aan Werkgever mededeling te doen. De hiervoor omschreven verplichtingen gelden ook in de situatie waarin Werknemer zich binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziek meldt. In dat geval heeft Werknemer daarnaast de verplichting Werkgever terstond van deze ziekmelding schriftelijk op de hoogte te stellen. De hiervoor omschreven verplichtingen blijven bestaan zolang Werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewet- of WIA WGA-uitkering geniet. Zodra Werknemer volledig is hersteld, eindigen de verplichtingen, tenzij Werknemer binnen vier weken na hersteldmelding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

13.6 Indien Werknemer een van de verplichtingen als bedoeld in lid 1 overtreedt, verbeurt hij aan Werkgever een terstond en zonder nadere aanmaning, ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst een opeisbare boete van EUR [\_\_\_\_\_] voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van EUR [\_\_\_\_\_] voor iedere dag, een gedeelte van een dag daaronder begrepen, dat de overtreding voortduurt. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan de Werkgever en strekt deze tot voordeel. Deze boete laat onverminderd het recht van Werkgever om nakoming van voornoemde verplichtingen te vorderen, alsmede de volledige schade op Werknemer te verhalen indien deze groter mocht zijn.

14. **Scholing**

Werknemer verklaart zich bereid om cursussen, trainingen en andere vormen van scholing te volgen, die naar het oordeel van Werkgever voor de uitoefening van zijn werkzaamheden dan wel de inzetbaarheid van Werknemer van belang zijn. De kosten van deze scholing worden door Werkgever gedragen, met dien verstande dat de tijd gemoeid met het volgen van de scholing, voor zover deze niet plaatsvindt tijdens de gebruikelijke werktijd, niet voor vergoeding in aanmerking komt.[[11]](#footnote-11),[[12]](#footnote-12)

15. ***Vergoeding van schade***

*In afwijking van het daaromtrent bepaalde in artikel 7:661, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek is Werknemer, voor zover hij daarvoor verzekerd is, gehouden tot vergoeding van de schade die hij in de uitvoering van de overeenkomst toebrengt aan Werkgever of aan een derde jegens wie Werkgever is gehouden de schade te vergoeden, ook indien de schade niet het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van Werknemer.*

16. ***Geheimhouding***

16.1 *Werknemer zal geheimhouding betrachten met betrekking tot alle bijzonderheden betreffende de onderneming van Werkgever en daarmee gelieerde ondernemingen, waarvan Werknemer geacht kan worden te beseffen dat die gegevens van vertrouwelijke aard zijn.*

16.2 *Het is Werknemer verboden, hetzij gedurende de dienstbetrekking, hetzij na beëindiging daarvan, op enigerlei wijze aan derden direct of indirect, in welke vorm dan ook en in welke voege ook, uitingen op sociale media daar uitdrukkelijk onder begrepen, enige mededeling te doen van of aangaande enige gegevens de onderneming van Werkgever en daarmee gelieerde ondernemingen betreffende.*

16.3 *Werknemer is verplicht vooraf schriftelijke toestemming van Werkgever te vragen en te verkrijgen voor publicaties in woord of geschrift, die de belangen van Werkgever op enigerlei wijze kunnen raken.*

16.4 *Bedrijfseigendommen, alsmede alle correspondentie, aantekeningen, tekeningen, modellen, geautomatiseerde bestanden en andere dragers van gegevens etc., betrekking hebbende op de bedrijfsaangelegenheden, moeten op eerste verzoek van Werkgever, doch in elk geval bij het einde van de dienstbetrekking, uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband, onverwijld door Werknemer bij Werkgever worden ingeleverd.*

16.5 *Al het hiervoor bepaalde geldt evenzeer en onverkort voor gegevens, bescheiden, machines, installaties of enige andere zaken hoe ook genaamd, van klanten of andere relaties van Werkgever respectievelijk met Werkgever gelieerde ondernemingen.*

16.6 *Overtreding door Werknemer van het in de leden 1 tot en met 5 gestelde kan voor Werkgever aanleiding vormen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, al dan niet op grond van een dringende reden tot ontslag op staande voet.*

17. ***Melding verlies bedrijfseigendommen***

17.1 *Werknemer is verplicht diefstal en/of verlies van alle in het kader van de uitoefening van zijn functie door Werkgever aan hem ter beschikking gestelde dan wel in het kader van de uitoefening van zijn functie door Werknemer gebruikte zaken en/of bescheiden, waaronder doch niet uitsluitend begrepen documenten, telefoon, laptop, sleutels, passen, inloggegevens, al dan niet elektronische dragers van gegevens zoals USB-sticks, en externe harde schijven en andere zaken en/of bescheiden die op enige wijze betrekking hebben op de bedrijfsaangelegenheden van Werkgever, onverwijld na ontdekking van het verlies of de diefstal te melden aan Werkgever.*

17.2 *Werknemer is voorts verplicht om onverwijld een melding te doen aan Werkgever van de ontdekking van een virus, trojan of andere malware op een door Werkgever aan Werknemer ter beschikking gestelde of binnen het kader van de uitoefening van zijn functie door Werknemer gebruikte computer, laptop, tablet, telefoon of ander apparaat.*

18. ***Rechten van intellectuele eigendom***

18.1 *Aan Werkgever of derden-rechthebbenden komt in binnen- en buitenland het uitsluitend (eigendoms)recht toe op de octrooien, modellen, tekeningen en/of enig ander recht van intellectuele eigendom voortvloeiende uit de werkzaamheden die Werknemer gedurende de arbeidsovereenkomst heeft verricht, dan wel gedurende een jaar na afloop daarvan daaruit voortvloeien.*

18.2 *Werknemer is verplicht om Werkgever op de hoogte te stellen van alle door en tijdens of binnen een jaar na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verrichte prestaties die in Nederland of elders kunnen leiden tot het ontstaan van rechten van intellectuele eigendom, waaronder in ieder geval mede zijn begrepen uitvindingen, computerprogramma’s, werkwijze, prestaties op het gebied van industriële vormgeving en al het dergelijke.*

18.3 *Werknemer is verplicht de daarmee samenhangende rechten zowel in Nederland als elders aan Werkgever op de kortst mogelijke termijn over te dragen, althans en voor zover deze rechten al niet krachtens de wet en/of de overeenkomst aan Werkgever toekomen.*

18.4 *Werknemer is verplicht ook nadat de arbeidsovereenkomst is beëindigd Werkgever alle medewerking te verlenen welke Werkgever van hem zal verlangen in verband met de vestiging, beschikking over en handhaving van de aan haar toekomende en/of overgedragen rechten als hier bedoeld.*

18.5 *Werkgever is niet verplicht om voor de aan hem toekomende, of overgedragen rechten als voornoemd wettelijke bescherming aan te vragen. In geval van octrooiaanvraag zal Werkgever waar mogelijk bevorderen, dat Werknemer in het octrooischrift als uitvinder wordt genoemd.*

18.6 *Werknemer erkent dat zijn salaris als bedoeld in artikel 4.1 van deze overeenkomst een vergoeding inhoudt voor het feit dat hem rechten met betrekking tot intellectuele eigendom niet toekomen en hij de intellectuele eigendom voor zover nog nodig overdraagt aan Werkgever.*

18.7 *Het is Werknemer verboden om de uit de hiervoor bedoelde intellectuele eigendomsrechten voortvloeiende zaken te verspreiden en/of te vermenigvuldigen.*

19. ***Concurrentiebeding***

19.1 *Het is Werknemer zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als gedurende een periode van [\_\_\_\_\_] [jaar/maanden] na het eindigen daarvan verboden om zonder schriftelijke toestemming van Werkgever [binnen Nederland/binnen een straal van \_\_\_\_\_ kilometer van de standplaats van werknemer], direct noch indirect, noch voor zichzelf noch voor derden, in enigerlei vorm werkzaam of betrokken te zijn in of bij enige onderneming met activiteiten die gelijk, gelijksoortig, aanverwant of op enig andere wijze concurrerend zijn aan of met de activiteiten van Werkgever of die van met Werkgever gelieerde ondernemingen, hieronder onder meer begrepen het financieel of op andere wijze deelnemen aan en/of het hebben van directe of indirecte zeggenschap over een dergelijke onderneming.*

19.2 *Werknemer erkent dat zwaarwegende [bedrijfs- of dienstbelangen] aan de zijde van Werkgever het overeenkomen van de in artikel 18.1 opgenomen bepaling noodzakelijk maken. Deze zwaarwegende belangen zijn gelegen in [uitvoerige motivering].*[[13]](#footnote-13)

*[Optioneel]*

19.3 *Mocht de arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden hebben geduurd, dan zal de duur van het concurrentiebeding ten minste zes maanden zijn en indien de arbeidsovereenkomst langer dan zes maanden heeft geduurd, zal de duur gelijk zijn aan de duur van de arbeidsovereenkomst met een maximum van [\_\_\_\_\_] maanden.*[[14]](#footnote-14)

20. ***Relatiebeding***

20.1 *Werknemer verbindt zich gedurende [\_\_\_\_\_] [jaar/maanden] na het einde van de arbeidsovereenkomst zich ervan te zullen onthouden contacten te (doen) leggen en/of te (doen) onderhouden, zowel direct als indirect, zowel voor zichzelf als voor derden, met klanten, leveranciers of andere relaties van Werkgever, en de aan haar gelieerde ondernemingen, een en ander voor zover met als doel om daarmee commerciële relaties te onderhouden of aan te gaan.*

20.2 *Werknemer erkent dat zwaarwegende bedrijfsbelangen aan de zijde van Werkgever het overeenkomen van het relatiebeding noodzakelijk maken. Deze zwaarwegende belangen zijn gelegen in de feiten en omstandigheden die zijn bedoeld in artikel 19.2.*[[15]](#footnote-15)

20.3 *Onder klanten dienen worden verstaan die bedrijven, ondernemingen en/of instellingen in wier opdracht, al dan niet direct, Werkgever gedurende [de laatste \_\_\_\_\_ maanden/het laatste jaar] van het dienstverband met Werknemer werkzaamheden heeft verricht, alsmede die klanten aan wie Werkgever gedurende [de laatste \_\_\_\_\_ maanden/het laatste jaar] van het dienstverband een offerte heeft uitgebracht en/of van wie Werkgever gedurende die periode een aanvraag tot het doen van een offerte heeft ontvangen.*

*[Optioneel]*

20.4 *Het relatiebeding is van overeenkomstige toepassing op het leggen en/of onderhouden van contacten via sociale media, waaronder uitdrukkelijk doch niet uitsluitend begrepen Facebook, Twitter en LinkedIn, ook indien deze contacten vanuit een particulier account van de werknemer zijn gelegd. Uitgezonderd van het relatiebeding zijn contacten die strikt persoonlijk zijn, dat wil zeggen geen direct of indirect zakelijk of wervend karakter hebben.*

21. ***Ronselbeding***

*Het is Werknemer niet toegestaan tijdens of na het einde van het dienstverband, direct dan wel indirect, zowel voor zichzelf als voor derden, werknemers van Werkgever te benaderen teneinde hen te bewegen het dienstverband met Werkgever dan wel met een aan Werkgever gelieerde onderneming te beëindigen.*

22. ***Nevenwerkzaamheden***

*Werknemer zal zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Werkgever tijdens de duur van deze overeenkomst geen betaalde of onbetaalde nevenwerkzaamheden verrichten voor derden. Werkgever kan aan de toestemming voorwaarden verbinden. Niet-naleving van deze bepaling kan voor Werkgever aanleiding vormen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, al dan niet op grond van een dringende reden tot ontslag op staande voet.*[[16]](#footnote-16)

23. ***Geschenken***

23.1 *Het is Werknemer verboden om in verband met de vervulling van zijn functie van cliënten, afnemers, leveranciers of andere derden gedurende de duur van de dienstbetrekking zonder voorafgaande toestemming van Werkgever, direct of op enige wijze indirect, enigerlei provisie, tegemoetkoming of vergoeding in welke vorm dan ook of geschenken aan te nemen of te bedingen. [Optioneel] Het voorgaande geldt niet voor zover het gebruikelijke relatiegeschenken van geringe waarde betreft en de ontvangst daarvan terstond bij Werkgever wordt gemeld.*

*[Optioneel voor zorginstellingen]*

23.2 *Werknemer zal geen erfenis of legaat aanvaarden van een persoon, die voor dan wel ten tijde van overlijden aan de zorg van Werkgever was toevertrouwd en geen bloed- of aanverwant tot en met de vierde graad, echtgenoot of relatiepartner van Werknemer is.*

24. ***Alcohol en drugs***

*Het is Werknemer verboden om tijdens of voorafgaand aan de uitvoering van zijn werkzaamheden alcohol, drugs of andere geestverruimende middelen te gebruiken. Overtreding van dit artikel kan voor Werkgever aanleiding zijn om de arbeidsovereenkomst al dan niet op staande voet te beëindigen.*

*[Of]*

*Op Werknemer is het reglement [titel alcohol- en drugsreglement], dat integraal deel uitmaakt van deze arbeidsovereenkomst, van toepassing. Werknemer verklaart bij ondertekening van deze arbeidsovereenkomst een exemplaar van dit reglement te hebben ontvangen.*

25. ***Sociale media***

*Indien Werknemer privé gebruikmaakt van sociale media, waaronder doch niet uitsluitend begrepen Facebook, Twitter en LinkedIn, dient ieder gebruik van of verwijzing naar de naam van Werkgever evenals iedere andere uiting in verband met Werkgever of het werk te worden vermeden. Werknemer dient zich te allen tijde te onthouden van uitingen in de ruimste zin van het woord die Werkgever en/of medewerkers van Werkgever in diskrediet kunnen brengen dan wel de goede naam van Werkgever kunnen schaden.*

26. **Boetebeding**

26.1 Werkgever behoudt zich het recht voor om bij overtreding of niet-nakoming door Werknemer van één of meer van de in de artikelen 14, 17, 18, 22, 23, 24 en 25 genoemde verplichtingen, zonder dat ingebrekestelling is vereist, aan Werknemer voor iedere overtreding een onmiddellijk opeisbare boete van EUR [\_\_\_\_\_] op te leggen alsmede een aanvullende boete van EUR [\_\_\_\_\_] voor elke dag dat de overtreding na mededeling van de ontdekking daarvan door Werkgever voortduurt, een gedeelte van een dag daaronder begrepen.[[17]](#footnote-17)

*[Indien werknemer méér dan WML verdient:]*

26.2 De ingevolge van het eerste lid van dit artikel op te leggen boetebedragen zijn bestemd voor Werkgever en zullen ten behoeve van Werkgever worden geïncasseerd. Hiermee wijken Partijen uitdrukkelijk af van artikel 7:650, derde lid, van het Burgerlijk Wetboek.

*[Of]*

*[Indien werknemer niet meer dan WML verdient:]*

De ingevolge van het eerste lid van dit artikel op te leggen boetebedragen zijn bestemd voor [de personeelspot/een bepaald personeelsevenement/een bepaald goed doel/anders].

26.3 Bij overtreding of niet-nakoming door Werknemer van één of meer van de in de artikelen 16, 19, 20 en 21 genoemde verplichtingen verbeurt Werknemer ten gunste van Werkgever, zonder dat aanmaning, ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst is vereist, een onmiddellijk opeisbare boete van EUR [\_\_\_\_\_], alsmede een aanvullende boete van EUR [\_\_\_\_\_] voor elke dag dat de overtreding na mededeling van de ontdekking daarvan door Werkgever voortduurt, een gedeelte van een dag daaronder begrepen, onverminderd de bevoegdheid van Werkgever om in plaats van de boete volledige schadevergoeding, alsmede nakoming te vorderen. Betaling van deze boete(s) ontslaat Werknemer niet van de in genoemde artikelen omschreven verplichtingen. Partijen wijken met dit artikel uitdrukkelijk af van artikel 6:92 van het Burgerlijk Wetboek.

27. **Wijziging**[[18]](#footnote-18)

27.1 Werkgever behoudt zich het recht voor om de bepalingen van deze overeenkomst, alsmede al hetgeen in het kader daarvan tussen Werkgever en Werknemer heeft te gelden, eenzijdig te wijzigen. Werknemer is verplicht positief te reageren op een redelijk voorstel van Werkgever tot wijziging van de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij aanvaarding van het voorstel van Werkgever in redelijkheid niet van Werknemer kan worden gevergd.

27.2 Aanvullingen en/of wijzigingen in deze overeenkomst dienen schriftelijk door Werkgever te worden bevestigd, zulks op straffe van nietigheid van de aanvulling en/of de wijziging.

28. **Vervanging bij nietigheid**

Indien deze overeenkomst nietige bepalingen bevat, leidt dit niet tot nietigheid van de overige bepalingen in deze overeenkomst. De nietige bepaling zal worden vervangen door een rechtsgeldige bepaling die zo veel mogelijk overeenkomt met de bedoelingen van partijen bij de nietige bepaling.

29. **Cao**

Op deze arbeidsovereenkomst is geen cao van toepassing.

*[Of]*

Op deze arbeidsovereenkomst is de cao [naam], waaraan Werkgever van tijd tot tijd gebonden is, van toepassing. Bij strijdigheid tussen de cao en deze arbeidsovereenkomst, prevaleert de cao.

30. **Nederlands recht**

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

31. **Documenten**

Werknemer verklaart de volgende documenten, die volledig en integraal deel uitmaken van deze arbeidsovereenkomst, van Werkgever te hebben ontvangen:

* [de taakomschrijving];
* [de onkostenregeling];
* [het bedrijfsreglement];
* [het veiligheidsreglement];
* [het verzuimreglement];
* [de pensioenregeling];
* [de overwerkregeling];
* [het alcohol- en drugsreglement];
* [de leaseautoregeling];
* [de studiekostenregeling];
* [enig andere regeling].

Bij strijdigheid tussen deze arbeidsovereenkomst en één of meer van deze reglementen prevaleert deze arbeidsovereenkomst.

Aldus opgemaakt en ondertekend te [\_\_\_\_\_] op [\_\_\_\_\_]:

|  |  |
| --- | --- |
| [\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_] | [\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_] |
|  |  |
| **[Werkgever]** | **[Werknemer]** |
| [Naam] |  |
| [Functie] |  |

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt in de regel van rechtswege na het verstrijken van de periode waarvoor deze is aangegaan zonder dat opzegging door de werkgever is vereist. Controleer echter altijd of in de toepasselijke cao niet anders is bepaald. [↑](#footnote-ref-1)
2. In een arbeidsovereenkomst voor langere duur dan zes maanden, maar kortere duur dan twee jaar, kan in beginsel een proeftijd van ten hoogsteéén maand worden overeengekomen. In afwijking van dit voorschrift kan bij cao worden overeengekomen dat in een dergelijke arbeidsovereenkomst een langere proeftijd is toegestaan. Raadpleeg daarom altijd de toepasselijke cao voor de maximaal toegestane proeftijd. In een arbeidsovereenkomst die wordt aangegaan voor zes maanden of korter, kan géén proeftijd worden overeengekomen. Sluit daarom een arbeidsovereenkomst voor (iets) langere duur dan zes maanden indien u wel een proeftijd wilt overeenkomen. Zie par. [2.2.2](#bju2015090910.14092015194500_00). [↑](#footnote-ref-2)
3. De aanzegging kan reeds plaatsvinden bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. De werkgever is daaraan niet gebonden en kan de werknemer te allen tijde alsnog een verlenging aanbieden, zij het dat deze verlenging – tezamen met de voorwaarden waaronder de verlenging wordt aangeboden – wel uiterlijk een maand voor het einde van de overeenkomst moet worden aangezegd, omdat anders alsnog de aanzegvergoeding is verschuldigd. Er geldt geen aanzegplicht voor een arbeidsovereenkomst die voor kortere duur dan zes maanden wordt aangegaan. Zie voor de aanzegplicht par. [4.2.2.6](#bju2015090910.14092015194500_0201). [↑](#footnote-ref-3)
4. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd, indien deze bevoegdheid voor beide partijen in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. De partij die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding opzegt, is aan de andere partij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het loon dat de werknemer gedurende de resterende looptijd van de overeenkomst zou hebben verdiend. De werknemer kan voorts herstel van de arbeidsovereenkomst vorderen. Zie par. [1.4.3](#bju2015090910.14092015194500_00). [↑](#footnote-ref-4)
5. Een ontbindende voorwaarde is slechts geldig indien deze (i) niet strijdig is met het ontslagrecht, (ii) het intreden daarvan niet afhankelijk is van de wil of het subjectieve oordeel van één der partijen en (iii) de arbeidsovereenkomst door het intreden van de ontbindende voorwaarde inhoudsloos wordt. Zie par. [4.2.3](#bju2015090910.14092015194500_0206). [↑](#footnote-ref-5)
6. Het is mogelijk om in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat deze van rechtswege eindigt bij het bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd. Dit wordt echter afgeraden. Op grond van artikel 7:669 lid 4 BW kan de werkgever een arbeidsovereenkomst die is aangegaan vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, namelijk op ieder moment opzeggen tegen of na de dag waarop de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat toestemming van het UWV of de kantonrechter is vereist en zonder dat de werkgever een transitievergoeding is verschuldigd. Een pensioenontslagbeding heeft derhalve geen toegevoegde waarde en kan zelfs nadelig uitpakken indien de werkgever de arbeidsovereenkomst met een werknemer na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wenst voort te zetten. Immers, het pensioenontslagbeding heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Indien de werknemer vervolgens blijft doorwerken, is het juridische gevolg dat op de eerste dag na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat op grond van artikel 7:667 of 7:668 BW. Deze nieuwe arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan *nadat* de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt, zodat de werkgever géén gebruik kan maken van de eenvoudige opzeggingsmogelijkheid van artikel 7:669 lid 4 BW. Het verdient daarom de voorkeur om geen pensioenontslagbeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Zie uitvoerig par. 4.2.4. [↑](#footnote-ref-6)
7. Let op: het is twijfelachtig of een dergelijk ‘anti-oppotbeding’ in rechte stand zal houden. Zie par. 1.3.3. [↑](#footnote-ref-7)
8. Doorgaans wordt daarbij aangesloten bij de bijtelling zoals vastgesteld door de Belastingdienst. [↑](#footnote-ref-8)
9. Zie voor loonbetaling bij ziekte uitvoerig par. [3.3](#bju2015090910.14092015194500_00). [↑](#footnote-ref-9)
10. Zie voor het postcontractueel re-integratiebeding uitvoerig par. [2.10](#bju2015090910.14092015194500_00). [↑](#footnote-ref-10)
11. Onder voorwaarden kunnen opleidingskosten in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Zie hiervoor par. [4.6.2](#bju2015090910.14092015194500_0366). [↑](#footnote-ref-11)
12. Zie voor een model-studieovereenkomst bijlage [20](#bju2015090910.14092015194500_00) en par. [2.9](#bju2015090910.14092015194500_00) voor een toelichting daarop. [↑](#footnote-ref-12)
13. In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan in principe geen concurrentiebeding worden overeengekomen. Dit is slechts anders indien vooraf schriftelijk in de arbeidsovereenkomst wordt gemotiveerd waarom zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen van de werkgever het overeenkomen van een concurrentiebeding desondanks noodzakelijk maken. Houd er rekening mee dat het concurrentiebeding ook dan slechts in zeer uitzonderlijke gevallen stand zal houden. Zie uitvoerig par. [2.2](#bju2015090910.14092015194500_00). [↑](#footnote-ref-13)
14. Wees erop bedacht dat de kans dat het concurrentiebeding in rechte stand houdt toeneemt naarmate het beding minder ingrijpend is voor de werknemer. [↑](#footnote-ref-14)
15. Hoewel zulks (nog) niet uitdrukkelijk door de wetgever of de Hoge Raad is bevestigd, kan uit het arrest van de Hoge Raad van 3 maart 2017 (ECLI:NL:HR:2017:364) worden afgeleid dat voor het overeenkomen van een relatiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dezelfde strenge vereisten gelden als voor het aangaan van een concurrentiebeding. Dit betekent dat in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts een relatiebeding kan worden overeengekomen indien zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen van de werkgever het overeenkomen van het relatiebeding noodzakelijk maken. Het is dan ook aan te bevelen in de arbeidsovereenkomst te motiveren waarom de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen van de werkgever het overeenkomen van een relatiebeding noodzakelijk maken. Zie par. [2.4](#bju2015090910.14092015194500_00). [↑](#footnote-ref-15)
16. Indien een bijzonder belang bestaat bij het verbod op nevenwerkzaamheden, verdient het aanbeveling dit belang in de arbeidsovereenkomst te omschrijven. [↑](#footnote-ref-16)
17. Houd er rekening mee dat de boete niet hoger mag zijn dan een halve dag loon per week indien de werknemer niet meer dan het minimumloon verdient. Zie par. [2.7](#bju2015090910.14092015194500_00). [↑](#footnote-ref-17)
18. Zie voor eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst uitvoerig par. [2.8](#bju2015090910.14092015194500_00). [↑](#footnote-ref-18)