

# 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 Voorbeeld functie.
- 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 iedere 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 over de vruchtbaarheid 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 vakantie dag 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 gerechtige 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.

wat voor een goede vervulling van zijn functie noodzakelijk is.

### **Artikel 15. Geheimhouding**

15.1. Afgezien van kennis die uit algemene bronnen toegankelijk is, verplicht werknemer zich, zowel tijdens als ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tot absolute geheimhouding jegens eenieder omtrent alles wat bij de uitoefening van zijn functie te zijner vertrouwelijke kennis is gekomen in verband met de zaken en belangen van werkgever.

15.2. Werknemer verbindt zich voorts alle op de onderneming van werkgever betrekking hebbende correspondentie en andere bescheiden in de ruimste zin, alsmede daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen, alsmede andere zaken of goederen die hij in verband met zijn werkzaamheden bij de werkgever onder zich heeft gekregen, ongevraagd en onverwijld bij het einde van de arbeidsovereenkomst aan werkgever ter hand te stellen.

15.3. 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 dit artikel ten behoeve van de werknemerspartij, 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 in plaats daarvan vergoeding der werkelijk geleden schade te vorderen.

15.4. Indien en zodra het in geld vastgesteld loon van de 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 € 2.500,00, onverminderd het recht van werkgever om in plaats daarvan vergoeding der werkelijk geleden schade te vorderen.

15.5. Overtreding van het gestelde in dit artikel zal voorts voor werkgever een dringende reden, in de zin van art. 7: 678 BW, vormen tot ontslag op staande voet en zal voor hem eveneens aanleiding kunnen geven tot het doen van een aangifte om eventueel te pleiten om het delict, als omschreven in art. 273 WvSr.

### **Artikel 16. Concurrentiebeding**

16.1. Na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal werknemer in een gebied met een straal van 50 kilometer met als middelpunt de vestiging van werkgever gedurende een periode van 12 maanden noch zelf in enigerlei vorm een bedrijf, gelijksoortig of aanverwant aan dat van werkgever mogen vestigen, drijven, mededrijven of doen drijven, hetzij direct, hetzij indirect, noch financieel, in welke vorm ook, bij een dergelijk bedrijf belang hebben, direct of indirect, of daarin of daarvoor op enigerlei wijze werkzaam zijn, hetzij tegen vergoeding, hetzij om niet, of daarin een aandeel hebben van welke aard ook.

16.2. Werknemer zal 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 € 2.500,00 voor elke geconstateerde overtreding en van € 500,00 voor elke dag, dat werknemer in overtreding is, onverminderd het recht van werkgever om in plaats daarvan vergoeding der werkelijk geleden schade te vorderen.

16.3. Werknemer verklaart niet gebonden te zijn aan een non-concurrentie- of relatiebeding bij een eerdere werkgever, dat hem belemmert om in dienst te treden bij werkgever.

### **Artikel 17. Intellectueel eigendom**

Op de overdracht van de rechten van intellectuele eigendom op prestaties die werknemer in het kader van het dienstverband verricht, zijn de wettelijke regelingen van toepassing.