**Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met AOW-gerechtigde werknemer**

De ondergetekenden:

1. De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid [naam], gevestigd te [adres en woonplaats], te dezen vertegenwoordigd door de heer/mevrouw [naam], hierna te noemen: ‘werkgever’;

***of***

De heer/mevrouw [naam], tevens handelende onder de naam [naam eenmanszaak], gevestigd te [adres en woonplaats], hierna te noemen: ‘werkgever’;

***of***

De vennootschap onder firma ‘[naam]’, gevestigd te [adres en woonplaats], te dezen vertegenwoordigd door haar vennoten, de heer/mevrouw [naam] en de heer/mevrouw [naam], hierna te noemen: ‘werkgever’;

2. De heer/mevrouw [naam], geboren op [geboortedatum] wonende te [adres en woonplaats], hierna te noemen: ‘werknemer’;

Gezamenlijk te noemen: ‘partijen’,

In aanmerking nemende dat:

1. Partijen wensen met elkaar een arbeidsovereenkomst aan te gaan;
2. werknemer per [datum] de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
3. *(zie toelichting);*
4. partijen wensen deze arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende voorwaarden hierbij schriftelijk vast te leggen.

Komen overeen als volgt:

***1. Indiensttreding***

* 1. De werkgever neemt de werknemer in dienst in de functie van [functienaam], in de ruimste zin, welk dienstverband de werknemer aanvaardt. De werknemer verbindt zich tot het verrichten van al die werkzaamheden die in de uitoefening van de functie redelijkerwijs van hem verlangd kunnen worden.
  2. De werknemer wordt aangenomen voor een dienstverband van [aantal] uur per week, verdeeld over [aantal] dagen, waarbij de werktijden liggen tussen [tijdstippen]. Werknemer verklaart zich bereid om indien de werkgever hierom verzoekt buiten de gebruikelijke werktijden werkzaamheden te verrichten.
  3. Gedurende een werkdag van [aantal] uur heeft de werknemer recht op [aantal] minuten pauze. De pauze wordt niet tot de arbeidsduur gerekend en gedurende de pauze bestaat dan ook geen recht op doorbetaling van loon.

1.4 Er kunnen de werknemer werkzaamheden worden opgedragen welke buiten de overeengekomen standplaats [plaatsnaam] moeten worden verricht. De werknemer zal daardoor binnen redelijke grenzen bereid moeten zijn om zijn werkzaamheden (incidenteel) elders te verrichten.

1.5 In bijzondere gevallen zal op uitdrukkelijk verzoek van werkgever en in een periode van uitzonderlijke drukte overwerk moeten worden verricht. Overwerk is die tijd die de normale arbeidstijd overschrijdt en die in opdracht van de werkgever is verricht. De eerste 30 minuten voor en na de normale werktijd wordt niet als overwerk aangemerkt. (*keuze*)

1.6 Indien het bedrijfsbelang daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever tijdelijk andere werkzaamheden, welke niet tot de functie behoren, aan de werknemer opdragen. Redelijke voorstellen ter zake wijzigingen in de uit te voeren werkzaamheden of de functie van de werknemer, die verband houden met gewijzigde omstandigheden op het werk en die voor langere of onbepaalde tijd zullen gelden, kan de werknemer alleen afwijzen indien de aanvaarding daarvan redelijkerwijs niet van hem kan worden gevraagd.

1.7 Op deze arbeidsovereenkomst is geen cao van toepassing. *(zie toelichting als er wel een cao van toepassing is.)*

***2. Contractsduur/opzegging/proeftijd***

2.1 Het dienstverband vangt aan op [datum] en eindigt op [datum].

2.2 De dienstbetrekking voor bepaalde tijd zal van rechtswege eindigen op laatstgenoemde datum zonder dat voorafgaande opzegging vereist zal zijn en zonder dat partijen toestemming behoeven van de daartoe bevoegde instantie.

2.3 Bij voorbaat geeft de werkgever aan dat deze overeenkomst door werkgever niet verlengd zal gaan worden, zodat is voldaan aan het bepaalde in artikel 7:668 lid 1 Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de aanzegverplichting *(zie toelichting, keuze)*.

2.4 De eerste maand van de arbeidsovereenkomst geldt als proeftijd. Binnen de proeftijd kunnen partijen de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen. (*zie toelichting,**keuze*).

2.5 Het dienstverband kan door beide partijen tussentijds en per de laatste dag van een kalendermaand worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. (*keuze*).

***3. Salaris***

3.1 Het brutoloon bedraagt €[bedrag] per [maand/4 weken/uur] (***eventueel)*** voor een [aantal]-urige werkweek. Het loon wordt onder aftrek van wettelijke en overeengekomen inhoudingen uiterlijk 1 maand na het einde van de betaalperiode voldaan door werkgever op een door werknemer aangegeven bankrekening. Indien uitbetaald wordt op een vroeger tijdstip dan in dit artikel aangegeven, kunnen daar geen rechten aan ontleend worden.

3.2 De werknemer ontvangt een vakantietoeslag van 8% per jaar over het hem toekomende brutosalaris. Uitbetaling van de vakantietoeslag, waarop in de periode van 1 juni tot en met 31 mei recht wordt verkregen, vindt plaats in de maand juni, gelijktijdig met de salarisafrekening van die maand.

3.3 Bij tussentijdse indiensttreding vindt uitbetaling van de vakantietoeslag naar rato plaats.

3.4 In geval van tussentijdse beëindiging van het dienstverband, wordt het tot en met de einddatum opgebouwde recht op vakantiebijslag gelijktijdig met de eindafrekening uitgekeerd.

3.5 Een vergoeding voor overwerk wordt geacht te zijn inbegrepen in het brutoloon.

***of***

Vergoeding van overwerk vindt plaats in de vorm van tijd-voor-tijd. De op te bouwen vrije uren dienen binnen [aantal] kalendermaanden na het tijdstip waarop het overwerk is verricht in overleg met de werkgever te worden opgenomen, waarna deze vervallen. (*zie toelichting*)

***of***

Vergoeding van overwerk vindt plaats door uitbetaling van deze uren op basis van het overeengekomen gebruikelijke salaris ***eventueel*** met een toeslag van [aantal] % per uur.

3.6 In verband met het bepaalde in artikel 7:626 lid 4 van het Burgerlijk Wetboek, verklaart de werknemer er mee in te stemmen dat de opgave als bedoeld in lid 1 van dat artikel (de loonstrook) eventueel niet schriftelijk maar op elektronische wijze wordt gedaan.

***4. Vakantiedagen***

4.1 De werknemer heeft recht op [aantal] [vakantiedagen / vakantie-uren] per jaar. Indien het dienstverband niet het volledige (kalender)jaar heeft geduurd, verwerft de werknemer naar evenredigheid recht op vakantie.

4.2 Vakantie kan alleen worden opgenomen na schriftelijke instemming van de   
werkgever of leidinggevende. Indien de werknemer in enig jaar te veel vakantiedagen/-uren heeft opgenomen zullen deze aan het eind van het betreffende jaar, dan wel aan het einde van het dienstverband worden verrekend.

4.3 De wettelijke vakantiedagen die per jaar worden opgebouwd zullen, indien deze niet zijn opgenomen per 1 juli in het jaar daaropvolgend, komen te vervallen zonder enige compensatie. De bovenwettelijke vakantiedagen zullen vijf jaar nadat deze zijn opgebouwd komen te vervallen. *(zie toelichting)*

***5. Ziekte en arbeidsongeschiktheid***

5.1 In geval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht zich uiterlijk voor [tijdstip] uur ’s ochtends telefonisch ziek te melden. Voor zover de werknemer op een ander adres dan zijn woonadres wordt verpleegd, dient dit verpleegadres te worden opgegeven.

5.2 De werkgever is bevoegd nadere voorschriften omtrent arbeidsongeschiktheid te verstrekken. Werknemer verklaart hierbij het meest recente verzuimreglement te hebben ontvangen van werkgever, waarin deze nadere voorschriften in zijn opgenomen.

5.3 De werknemer behoudt bij arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid als gevolg van ziekte het recht op loon overeenkomstig de voorwaarden van artikel 7:629 BW met dien verstande dat niet minder dan het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon wordt betaald.

***of***

In aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting zal de werkgever gedurende 13 weken het loon suppleren tot [aantal]% van het bruto loon. (*zie toelichting*)

5.4 Werknemer heeft geen recht op doorbetaling van loon gedurende de eerste [dag / twee dagen] van de arbeidsongeschiktheid.

5.5 Verschillende perioden van arbeidsongeschiktheid, die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, tenzij de arbeidsongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, worden voor de berekening van de maximale duur van de periode, bedoeld in artikel 7:629 BW, samengeteld.

5.6 Indien de arbeidsongeschiktheid langer dan één maand duurt, vervalt het recht op onkostenvergoedingen tot de werknemer weer arbeidsgeschikt is.

5.7 De werknemer verliest op grond van artikel 7:629, lid 3, onderdeel d, BW het recht op loon bij arbeidsongeschiktheid indien de werknemer zich niet houdt aan de door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige, zoals de arbodienst, gegeven voorschriften of getroffen maatregelen, die erop gericht zijn om de werknemer passende arbeid te laten verrichten. Dit geldt ook voor de redelijke voorschriften omtrent de ziekmelding en controle van arbeidsongeschiktheid.

5.8 Zodra de werknemer weet dat hij ingeval van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden zal moeten of kunnen hervatten, meldt hij dit aan zijn werkgever.

5.9 In geval de arbeidsongeschiktheid van de werknemer direct dan wel indirect het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk is, heeft de werkgever overeenkomstig artikel 6:107a BW jegens deze derde recht op schadevergoeding. De werknemer dient op verzoek van de werkgever tijdens het dienstverband, maar ook daarna, alle inlichtingen aan de werkgever de verschaffen die noodzakelijk kunnen zijn om voornoemde aanspraken jegens derde(n), welke direct of indirect verband houden met de arbeidsongeschiktheid van werknemer, vast te kunnen stellen.

***6. Nevenwerkzaamheden en geheimhouding***

6.1 De werknemer zal zijn volledige werkkracht ten dienste stellen van de werkgever. Het is zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden uit te voeren. Werkgever zal geen schriftelijke toestemming verlenen, indien met het verrichten van de nevenwerkzaamheden een juiste vervulling van de functie door werknemer kan worden belemmerd, dan wel de belangen van werkgever (kunnen) worden geschaad.

6.2 De werknemer verklaart dat hij, zowel gedurende het dienstverband als daarna, jegens derden volledige geheimhouding zal betrachten ten aanzien van al hetgeen de werknemer ter kennis is gekomen, betreffende de werkzaamheden, de organisatie en de in-en externe contacten van de werkgever en alles waarvan hij weet of kan vermoeden dat het vertrouwelijke informatie betreft.

6.3 De werknemer zal geen persoonsgegevens verwerken, waarbij verwerken alle handelingen behelst van kennisname, doorsturen tot vernietigen, tenzij deze persoonsgegevens strikt noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de werkzaamheden.

***7. Concurrentie- en relatiebeding***

7.1. Het is de werknemer zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan binnen een periode van [aantal] maanden na het einde van deze arbeidsovereenkomst- ongeacht de wijze waarop deze is geëindigd- en binnen een straal van [aantal] km met als middelpunt [invullen], werkzaamheden te verrichten voor een onderneming of instelling, behorende tot dezelfde branche als die waarin de werkgever actief is ten tijde van de beëindiging van het dienstverband, dan wel in enigerlei vorm, direct of indirect, een zaak gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan die van werkgever vestigen, drijven, mede drijven of doen drijven.

7.2 De werknemer zal zich gedurende een periode van [aantal] maanden na het einde van de dienstbetrekking- ongeacht de wijze waarop deze is geëindigd- ervan onthouden, op welke wijze dan ook, werkzaamheden te verrichten voor of ten behoeve van op de ingang van de datum van beëindiging van de dienstbetrekking of in de [aantal] maanden voorafgaand aan die beëindiging bij de werkgever bestaande relaties of cliënten, of deze op welke wijze dan ook te benaderen ten behoeve van een nieuwe dienstbetrekking en/of eigen onderneming.

7.3 Evenmin is het de werknemer toegestaan om zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever gedurende een periode van [aantal] maanden na het einde van de dienstbetrekking- ongeacht de wijze waarop deze is geëindigd- als werkgever, als werknemer in dienst van derden of anderszins, personen te benaderen c.q. in dienst te nemen of te bewegen een dienstverband elders aan te gaan, die werkzaam zijn voor werkgever.

7.4 Zowel voornoemd concurrentie- als ook het relatiebeding strekt tevens ten behoeve van een (mogelijke) partij die de onderneming voortzet of andere aan de werkgever gelieerde ondernemingen.

7.5 Werkgever heeft een zwaarwegend belang bij de opname van de bedingen genoemd in dit artikel, in verband met het feit dat de werknemer een functie bekleedt, waarbij hij in aanraking komt van en kennis neemt van bedrijfsgevoelige informatie en/of bedrijfsprocessen, hierbij moet worden gedacht aan [invullen] die voor de onderneming van essentiële waarde is in het economisch verkeer. Werkgever heeft een zwaarwichtig bedrijfsbelang bij het beschermen van deze informatie *(zie toelichting)*

***8. Reis- en onkostenbeding***

8.1 Ter dekking van de kosten woon-werkverkeer betaalt de werkgever de kosten van het meest voordelige 2e klasse openbaar vervoer tussen woonplaats van de werknemer en de plaats waar de werkzaamheden worden verricht.

***of***

De werknemer ontvangt een vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer die overeenkomt met de voor de desbetreffende reisafstand maximale fiscaal onbelaste reiskostenvergoeding (thans 19 eurocent per kilometer).

8.2 Onkosten die werknemer moet maken in het kader van de uitoefening van zijn werkzaamheden zullen worden vergoed mits na akkoord van de werkgever en na overlegging van een gespecificeerde facturen.

***9. Bijzondere bepalingen***

9.1 Bij het beëindigen van het dienstverband is de werknemer verplicht onverwijld aan de werkgever af te geven al hetgeen hij van of voor de werkgever ter zake van of in verband met de onderhavige overeenkomst onder zich heeft, daarbij inbegrepen bescheiden en hetgeen hem verder door werkgever is verstrekt. Gegevensdragers welke persoonsgegevens bevatten zullen in het bijzonder terstond, en zonder behoud van enige kopie, worden geretourneerd.

9.2 Werkgever behoudt zich het recht voor incidenteel en voor kortere tijd zonder nadere aankondiging camera’s te plaatsen met als doel het beveiligen van bedrijfseigendommen of bestrijding van diefstal of fraude. Hierbij worden de belangen van de werknemer zoveel als mogelijk gerespecteerd.

9.3 Het is de werknemer niet toegestaan, behoudens op uitnodiging van de werkgever, onder werktijd of op een zodanig tijdstip buiten werktijd dat dit van invloed is op de arbeidsprestatie- alcohol of verdovende middelen te gebruiken.

9.4 Op deze arbeidsovereenkomst zijn de gedragsregels ‘*Gedragscode e-mail-, internet- en social mediagebruik*’ (*zie gelijknamig model*) onverkort van toepassing.

9.5 Werknemer is verplicht aan scholing deel te nemen indien werkgever daar om verzoekt. Werkgever en werknemer zullen hierover te zijner tijd separate afspraken maken en deze schriftelijk vastleggen.

***10. Boetebepaling***

10.1 De werknemer is van rechtswege in gebreke indien hij in strijd met zijn verplichtingen uit de artikelen 6.1 t/m 6.3, 7.1 t/m 7.3, 9.1 en 9.3 van deze arbeidsovereenkomst handelt en zal uitdrukkelijk in afwijking van artikel 7:650 lid 3 BW voor iedere overtreding een voor werkgever bestemde boete verbeuren waarvan het bedrag overeenkomt met € 5.000,00 per overtreding en € 500,00 voor iedere dag dat overtreding of de niet nakoming voortduurt, onverminderd het recht van de werkgever om volledige schadevergoeding te verlangen. (*zie toelichting*)

***11. Afwijkingen en aanpassingen***

11.1 Deze arbeidsovereenkomst wordt, tezamen met de documenten waarnaar is verwezen, geacht een volledige weergave te bevatten van de afspraken tussen partijen, zoals die bestaan op het moment van ondertekening van deze overeenkomst.

11.2 Aanvullingen op, en afwijkingen van deze overeenkomst zullen alleen geldig zijn indien en voor zover zij schriftelijk tussen partijen zijn overeengekomen, of schriftelijk door werkgever zijn bevestigd.

11.3 Werkgever is gerechtigd een of meer uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsvoorwaarde(n) te wijzigen indien werkgever bij deze wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door deze wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken, zoals ook bedoeld in artikel 7:613 van het Burgerlijk Wetboek.

***12. Toepasselijk recht***

12.1 Deze overeenkomst wordt beheerst door het Nederlandse recht.

Aldus opgemaakt en getekend in tweevoud:

Plaats: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Plaats: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Werkgever Werknemer

**Toelichting bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met AOW-gerechtigde werknemer**

Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is een basisovereenkomst die zo nodig kan worden uitgebreid.

**Algemeen**

***Cao***

Als uitgangspunt is genomen dat er geen cao van toepassing is. Controleer of er een cao van toepassing is en zo ja, of deze ook op de AOW-gerechtigde werknemer nog van toepassing is.

***Minimumloon en vakantiebijslag***

De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag geldt onverkort voor de AOW-gerechtigde werknemer.

***Keten van tijdelijke dienstverbanden***

Met betrekking tot AOW-gerechtigde werknemers geldt het volgende: als een dienstverband wordt aangegaan nadat het dienstverband is geëindigd als gevolg van een zogenaamd pensioenbeding, of indien er sprake is van een eerste dienstverband tussen een nieuwe werkgever en een AOW-gerechtigde werknemer, dan geldt er een ruimere ketenregeling en kunnen gedurende 48 maanden in totaal maximaal 6 arbeidsovereenkomsten worden gesloten. Ook hier geldt dat een keten met ten minste 6 maanden moet zijn doorbroken alvorens een nieuwe keten kan worden gestart, tenzij bij cao anders is geregeld.

De werkgever mag een werknemer die vóór de AOW-gerechtigde leeftijd een contract voor onbepaalde tijd had na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd laten terugkeren onder een contract voor bepaalde tijd. De Ragetlieregel is hierop niet van toepassing.

***Eenmalige vereenvoudigde opzegging***

Is er geen pensioenbeding in de arbeidsovereenkomst of cao opgenomen waarmee het dienstverband van rechtswege eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dan kan een werkgever eenmalig opzeggen bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of op een latere datum (artikel 7:669 lid 4 BW). Het behoeft aanbeveling dit moment zo lang mogelijk uit te stellen, omdat het een eenmalig recht is van de werkgever. In dat geval geldt er een opzegtermijn van één maand en is een opzegbrief vanwege het bereiken of bereikt hebben van de pensioengerechtigde leeftijd voldoende. Hierna gelden weer de reguliere ontslagroutes en kan de opzegbrief niet meer door de werkgever worden gehanteerd, behalve bij een ontslag om dringende redenen.

***Transitievergoeding***

Zodra de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, hebben werknemers niet langer recht op een transitievergoeding.

***Wet flexibel werken***

De bepalingen over aanpassing van de arbeidsduur gelden niet voor de AOW-gerechtigde werknemer.

**Artikelsgewijze Toelichting**

***Considerans***

In de considerans kunnen omstandigheden worden opgenomen waaronder deze arbeidsovereenkomst is aangegaan. Raadzaam is om de keten van het aantal arbeidsovereenkomst expliciet te noemen zodat in een later stadium geen onenigheid bestaat over het aantal contracten dat reeds is afgesloten.

***Artikel 1.5: Overwerk***

In de arbeidsovereenkomst wordt summier benoemd dat de werknemer op verzoek van de werkgever gehouden is overwerk te verrichten. Partijen kunnen in dit verband een aanvullende regeling opnemen op welke wijze hier mee om te gaan. Overwerk kan geldelijk worden gecompenseerd ofwel vergoed in de vorm van vrije tijd. Voor ieder gewerkt overuur heeft werknemer dan recht op een uur vrije tijd. Dit kan echter slechts voor zover met deze tijd-voor-tijd regeling in een tijdvak niet minder wordt uitbetaald dan het minimumloon. Zou met een tijd-voor-tijd regeling onder het minimumloon worden uitbetaald, dan kan dit slechts als dit bij cao is toegestaan. Uiteraard zijn er ook functies waar uit de aard van de werkzaamheden voortvloeit dat hierin overwerk is begrepen. In dat geval is het raadzaam dit uitdrukkelijk te formuleren. Zie ook artikel 3.5.

***Artikel 2.1: Einde dienstverband***

Het kan zijn dat partijen de overeenkomst op enig moment omzetten in een overeenkomst voor onbepaalde tijd zonder het maken van een nieuwe arbeidsovereenkomst. De bepalingen van de overeenkomst blijven dan (uitgezonderd de einddatum) van toepassing. Wij raden aan om dit ten minste via een door beide partijen ondertekend addendum te bevestigen.

***Artikel 2.3: Aanzegtermijn***

Voor contracten van 6 maanden of langer geldt dat de werkgever tenminste 1 maand voor de einddatum de werknemer schriftelijk moet mededelen (aanzeggen) of de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of voortgezet (en tegen welke voorwaarden). Bij verzuim of te late mededeling is een boete verschuldigd van maximaal 1 bruto maandsalaris. In de onderhavige overeenkomst is de aanzegging al opgenomen. Op deze wijze wordt aan de aanzegplicht voldaan, zodat de werkgever geen risico loopt indien hij dit vergeet. De arbeidsovereenkomst zal overigens, ook bij niet tijdige aanzegging, niet worden verlengd maar van rechtswege eindigen.

***Artikel 2.4: Proeftijd***

Indien de arbeidsovereenkomst voor de duur van minder dan twee jaar maar langer dan 6 maanden wordt gesloten, geldt een proeftijd van maximaal een maand. Bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van twee jaar of langer geldt een proeftijd van maximaal twee maanden. Voor contracten van 6 maanden of korter kan geen proeftijd worden opgenomen. Om toch te profiteren van de proeftijd zou dus een iets langere termijn dan 6 maanden kunnen worden gehanteerd (bijvoorbeeld 7 maanden).

Als het contract is beëindigd vanwege het pensioenbeding en er gekozen wordt voor voortzetting op basis van bepaalde tijdsovereenkomst kan niet opnieuw een proeftijd worden overeengekomen. Immers, de werkgever is al op de hoogte van de kennis en vaardigheden van de werknemer.

***Artikel 2.5: Tussentijdse opzegging***

In principe eindigt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege na afloop van de termijn.

De modelovereenkomst bevat een mogelijkheid de arbeidsovereenkomst tussentijds te beëindigen. Dit betekent in het geval van de werkgever wel dat hij een ontslagvergunning van het UWV WERKbedrijf nodig zal hebben, om vervolgens met inachtneming van de opzegtermijn te kunnen opzeggen (als er sprake is van een bedrijfseconomische reden of langdurige arbeidsongeschiktheid). Voor alle andere gevallen zal de kantonrechter benaderd dienen te worden. Indien geen tussentijdse opzegging in de overeenkomst is bepaald, kunnen partijen (zowel werknemer als werkgever) niet tussentijds schadevrij opzeggen. Tenzij er vanzelfsprekend sprake is van wederzijdse instemming, zodat er een vaststellingsovereenkomst kan worden gesloten.

***Artikel 3: Salarisbetaling***

Dit model maakt gebruik van de bevoegdheid om het salaris, en ook het vakantiegeld, uiterlijk één maand na afloop van het loontijdvak te betalen. Dit houdt in dat wordt voorkomen dat er al spoedig sprake zou zijn van een te late salarisbetaling, met toepassing van de wettelijke verhoging als gevolg. Voorbeeld: het salaris over de maand mei dient volgens dit model uiterlijk 30 juni te zijn voldaan. De wettelijke verhoging gaat pas 3 dagen na deze datum lopen: 5% over de eerste 5 dagen en daarna 1% per dag tot een maximum van 50%. Dit is bereikt na 33 dagen. Zou in dezelfde maand nog de loonbetaling moeten plaatsvinden, dan dient het salaris over de maand mei uiterlijk op 31 mei te zijn voldaan. De wettelijke verhoging gaat al 3 dagen na deze datum lopen.

***Artikel 4: Vakantiedagen***

Op grond van artikel 7:634 BW heeft een werknemer jaarlijks recht op tenminste viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week (20 vakantiedagen bij een fulltime dienstverband). Jurisprudentie (arrest Hof van Justitie EG 20.1.2009, ECLI:EU:C:2009:18, Schultz-Hoff) maakt dat de werkgever de werknemer moet informeren over de opgebouwde vakantiedagen en moet activeren en gelegenheid moet bieden om ook daadwerkelijk deze dagen op te nemen, tenzij de werknemer niet in staat is geweest deze dagen op te nemen. Gebeurt dit niet schriftelijk of elektronisch (ofwel aantoonbaar), dan zullen de vakantiedagen niet reeds na 6 maanden komen te vervallen, maar pas na 5 jaren (arresten Hof van Justitie EG 6.11.2018, ECLI:EU:C:2018: 874 Max-Planck en 6.11.2018, ECLI:EU:C:2018:872 Kreuziger/Land Berlin).

***Artikel 5: Arbeidsongeschiktheid***

In geval van arbeidsongeschiktheid kunnen zogenaamde wachtdagen worden bedongen. De loonbetaling gaat dan pas in vanaf de tweede of derde dag. Een werkgever is op grond van het BW gehouden om tenminste 70% van het loon te betalen. De werkgever hoeft alleen in de eerste 13 weken van ziekte het loon door te betalen, zodat er ook alleen in de eerste 13 weken een ontslagverbod geldt. Vanaf 1 april 2021 is dit zelfs slechts 6 weken. Dit wijkt aanzienlijk af van de 104 weken bij een niet-AOW-gerechtigde werknemer. Tevens zijn de regels rondom re-integratie aanzienlijk soepeler.

**Artikel 5.7*: Loonopschorting en/of -staking***

Een werkgever is bevoegd om het loon op te schorten en/of te staken indien een werknemer zich niet houdt aan de door de werkgever gegeven schriftelijke en redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen. Een werkgever is echter wel gehouden hiervan uitdrukkelijk mededeling te doen aan de werknemer (artikel 7:629 lid 7 BW). Zie ook de **Checklist loonsancties of loonopschorting** in de Modellenbank voor meer houvast.

In het verzuimreglement moet onder andere zijn opgenomen dat de werknemer recht heeft op preventief contact met de bedrijfsarts. Het is daarom noodzakelijk dat de werknemer de contactgegevens van de toepasselijke arbodienst ontvangt.

***Artikel 7: Concurrentie- en relatiebeding***

Het is niet zonder meer mogelijk om een concurrentie- en/of relatiebeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Een uitzondering bestaat als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Hiervoor is een kleine aanzet gegeven. Uit de tekst van het beding zal dus nader moeten blijken dat hiervan sprake is binnen het betreffende bedrijf. Is deze reden niet opgenomen of onvoldoende onderbouwd, dan is het beding nietig. Bedacht moet worden dat een kantonrechter achteraf ook kan toetsen of er sprake is van een zwaarwichtig belang en om die reden het beding alsnog buiten werking kan stellen. Laat u hier dus goed over adviseren. Enkele motivaties van een zwaarwegend belang zijn:

* Kennis van essentiële bedrijfsgegevens van het eigen bedrijf of klanten;
* kennis van financiële bedrijfsgegevens van het eigen bedrijf of klanten;
* zeer uitzonderlijke werkzaamheden die nauwelijks elders worden verricht;
* zeer kostbare investeringen die worden gedaan in de (kennis van de) werknemer.

***Artikel 9.2: Cameratoezicht***

Heimelijk cameratoezicht is verboden. Dit is echter niet het geval indien cameratoezicht vooraf kenbaar is gemaakt. Volstaan kan worden dat er voortaan heimelijk cameratoezicht kan plaatsvinden. Het gaat daarbij niet om de mededeling van de situatie waarin en wanneer er cameratoezicht is. Het gaat erom dat de werknemers moeten kunnen weten dat er cameratoezicht kan worden ingezet. Hieraan wordt tegemoetgekomen met de in artikel 9.2 opgenomen zinsnede. Indien werkgever daadwerkelijk tot de inzet van een verborgen camera besluit hoeft hij dit op dat moment niet altijd te melden. Uiteraard moet wel sprake zijn van een specifieke verdenking en zal in eerste instantie gekeken moeten worden of op andere wijze bewijs kan worden verzameld, gezien de vergaande inbreuk die wordt gepleegd op de privacy van een werknemer. Win altijd vooraf deskundig advies in, want de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG), is streng waar het om cameratoezicht gaat.

***Artikel 9.4: Gedragscode e-mail-, internet- en social mediagebruik***

De verwijzing naar een gedragscode die het gebruik van internet en social media regelt is voor steeds meer bedrijven onmisbaar. Het strekt te ver om een bepaling op te nemen die inhoudelijk reeds alles regelt vandaar de verwijzing. U zult derhalve de code dienen te voegen die u aantreft op de modellenbank onder ‘***Gedragscode e-mail, internet en social mediagebruik’***.

***Artikel 10: Boetebepaling***

Conform artikel 7:650 BW is het niet toegestaan om deze boetebepaling op te nemen, indien de werknemer niet meer salaris ontvangt dan het minimumloon. In dat geval dient u de volgende regels te volgen:

* + - 1. Binnen een week mag aan de werknemer geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes worden opgelegd dan zijn in geld vastgesteld loon voor een halve dag.
      2. De bestemming van de boete mag onmiddellijk noch middellijk strekken tot persoonlijk voordeel van de werkgever of van degene aan wie de werkgever de bevoegdheid heeft verleend om aan werknemers een boete op te leggen.

***Overig***

De volgende regelingen kunnen nog worden toegevoegd:

* + Telefoonkostenvergoeding
  + Reis-urenvergoeding
  + Bedrijfsauto
  + Eindejaarsuitkering
  + Bonus
  + Winstdeling/tantième
  + Verstrekken computer/laptop/telefoon

***Let op!***

* Raadpleeg altijd de cao indien u een arbeidsovereenkomst wilt opstellen. Er zijn mogelijk van de wet afwijkende bepalingen of bijzondere bepalingen waarbij rekening moet worden gehouden.
* Met een personeelshandboek regelt u onderwerpen die zo nu en dan kunnen wijzigen en die op het gehele personeelsbestand of grote delen hiervan gelijktijdig van toepassing zijn. Neem voor nader advies contact op met de juristen van Fiscount.
* Mogelijk biedt uw beroepsaansprakelijkheidsverzekering op grond van de polisvoorwaarden geen dekking tegen aansprakelijkstelling op grond van onjuistheden bij het opstellen van arbeidsovereenkomsten voor uw cliënten.