##### Model Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

De ondergetekenden:

1. ……………………………...............................................................…………(bedrijfsnaam)

gevestigd te ..........................................................………………………………………………..

rechtens vertegenwoordigd door …………………………………………………………………...

hierna ook te noemen “*de werkgever*”,

2. ………………………….………...............................................................…………………….

wonende te .............................................................................................................................

geboren te ................................... op 19 ….  
  
hierna ook te noemen “*de werknemer*”,

komen overeen als volgt:

**Artikel 1: aard overeenkomst en CAO**

1.1 Deze overeenkomst is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek.

1.2 Deze arbeidsovereenkomst is geen oproepovereenkomst in de zin van artikel 7:628a lid 9 en 10 van het Burgerlijk Wetboek.

1.3 Op deze arbeidsovereenkomst is de (huidige en eventuele toekomstige) CAO Textielverzorging van toepassing.

**Artikel 2. Indiensttreding, looptijd en functie**

2.1 De werknemer treedt in dienst met ingang van ..-..-2022 in de functie van .......... (functienaam). De werknemer wordt ingedeeld in loongroep .. (loongroep) van de CAO.

2.2 De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van .. maanden en eindigt van rechtswege zonder dat daarvoor opzegging is vereist op ..-..,-2023.

2.3 Als zodanig zullen tot de werkzaamheden van de werknemer behoren: .......... (eventuele functieomschrijving).

2.4 De werkgever kan van de werknemer verlangen ook andere werkzaamheden te verrichten dan die welke tot een normale uitoefening van zijn functie behoren, indien en voor zover deze andere werkzaamheden redelijkerwijs van hem gevergd kunnen worden.

**Artikel 3. Proeftijd en Opzegtermijn**

3.1 Er geldt een proeftijd conform het bepaalde in de CAO. Gedurende deze periode kan zowel werkgever als werknemer de overeenkomst op ieder moment onmiddellijk beëindigen.

3.2 Elk van beide partijen kan de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzeg­termijn tussentijd schriftelijk opzeggen. De lengte van de opzegtermijn wordt bepaald door de CAO.

**Artikel 4. Werktijden en arbeidsduur**  
4.1 De werknemer werkt gemiddeld ... uur per week.

4.2 De werknemer verplicht zich in voorkomende gevallen alle door of namens de werkgever in redelijkheid op te dragen werkzaamheden te verrichten op de werktijden zoals die zijn vastgelegd in de geldende CAO. De werkgever is gerechtigd in overleg met de werknemer, de aanvangstijd te wijzigen.

4.3 De werknemer zal de werkzaamheden gebruikelijk verrichten te: ………………………………………. (plaats waar de werkzaamheden worden verricht). De mogelijkheid bestaat dat de werknemer wordt overgeplaatst.

4.4 De werkgever kan van de werknemer verlangen in bijzondere gevallen over­werk te verrich­ten. O­ver­werk wordt ver­goed con­form het be­paal­de in de CAO.

**Artikel 5. Salaris en vakantiebijslag**

5.1 De werknemer ontvangt een bruto salaris van € …,… per maand, onverminderd wettelijke of periodieke verhogingen.

5.2 De hoogte van de vakantiebijslag is vastgelegd in de CAO.

5.3 De werknemer verklaart ermee akkoord te gaan dat de werkgever het maandelijkse netto salaris in de laatste week van elke maand stort op bankrekeningnummer: …………………..

5.4 De werknemer stemt er mee in dat de loonstrook door de werkgever op elektronische wijze kan worden verstrekt.

**Artikel 6. Vakantiedagen**  
De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een aantal doorbetaalde vrije werkuren. Het aantal is opgenomen in de CAO.

**Artikel 7. Eindejaarsuitkering**

Ten aanzien van de eindejaarsuitkering geldt het bepaalde in de CAO.

**Artikel 8. Pensioenfonds**

De werknemer is conform het bepaalde in de CAO verplicht toe te treden tot het bedrijfstakpensioenfonds waarbij de werkgever is aangesloten, een en ander conform de bepalingen van het reglement van dit pensioenfonds.

**Artikel 9. Arbeidsongeschiktheid**

9.1 De hoogte van de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid wordt bepaald door het bepaalde in de CAO.

9.2 De werknemer meldt zich onverwijld bij zijn leidinggevende indien hij door ziekte verhinderd is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Hij ziet erop toe dat hij telefonisch en zo nodig in persoon bereikbaar en beschikbaar is en blijft voor contact met de bedrijfsarts en de werkgever. Hij geeft gehoor aan oproepen van de bedrijfsarts.

9.3 De werknemer verklaart, voor zover bekend, niet te lijden of geleden te hebben aan ziekte, gebrek of kwaal welke van storende invloed kan zijn op de te verrichten werkzaamheden.

**Artikel 10. Bedrijfsmiddelen**

10.1 De werknemer verklaart dat hij de bedrijfskleding zal dragen, indien deze hem door de werk­gever beschikbaar is gesteld. De werknemer zal ervoor zorgdragen dat eventuele bedrijfskle­ding en/of de eigen kleding schoon en onberispelijk is.

10.2 Bedrijfsmiddelen en bedrijfskleding, alsmede alle correspondentie, aantekeningen, teke­ningen en dergelijke betrekking hebbende op bedrijfsaangelegenheden, zullen bij het einde van de arbeidsovereenkomst onverwijld door de werknemer bij de werkgever worden ingeleverd.

**Artikel 11. Verbod van nevenwerkzaamheden**

11.1 De werknemer onthoudt zich van het verrichten van werkzaamheden voor derden ge­lijk aan of verge­lijkbaar met de voor de werkgever­ te verrichten werk­zaam­heden, van het doen van zaken voor eigen rekening gelijk aan of verge­lijk­baar met de zaken van de werkgever, alsmede van elke directe of indirecte betrokkenheid of financiële interesse bij dergelijke werkzaamheden of zaken, een en ander behou­dens de uitdrukkelijke voor­af­gaan­de schrif­te­lijke toe­stemming van de werkgever.

11.2 De werknemer is verplicht bij de werkgever opgave te doen van nevenwerkzaamheden voordat hij daarmee begint, dan wel bij de start van zijn dienstbetrekking.

11.3 Bij overtreding van het in 11.1 bepaalde kan de werkgever aan de werknemer een boete opleggen van maximaal € 2.500 (zegge: tweeduizendvijfhonderd euro) per overtreding en maximaal € 250 (zegge: tweehonderdvijftig euro) voor elke dag dat de over­tre­ding voort­duurt. De werknemer is deze boete aan de werkgever verschuldigd. De mogelijkheid een boete op te leggen laat het recht op schadevergoeding onverlet. De werkgever mag ter zake van hetzelfde feit echter niet boete heffen en tevens schadevergoeding vorderen.

**Artikel 12. Geheimhouding**

12.1 De werknemer erkent, dat aan hem door de werkgever geheimhouding is opgelegd van alle bijzonderheden het bedrijf van de werkgever en de cliënten van de werkgever betreffende, of daarmee verband houdende.

12.2 Het is aan de werknemer verboden om hetzij tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst, hetzij erna op enigerlei wijze, direct of indirect in welke vorm ook, mededelingen te doen van of aangaande het bedrijf van de werkgever alsmede van of aangaande de cliënten van de werkgever.

12.3 Bij overtreding van de in 12.1 en 12.2 vervatte verboden kan de werkgever aan de werknemer een boete opleggen van maximaal € 2.500 (zegge: tweeduizendvijfhonderd euro) per overtreding. De werknemer is deze boete aan de werkgever verschuldigd. De mogelijkheid een boete op te leggen laat het recht op schadevergoeding onverlet. De werkgever mag ter zake van hetzelfde feit echter niet boete heffen en tevens schadevergoeding vorderen.

**Artikel 13. Beëindiging**

13.1 Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal verrekening van te veel dan wel te weinig opgenomen vakantiedagen en te veel dan wel te weinig uitbetaalde vakantietoeslag geschieden door inhouding op dan wel uitbetaling bij het laatste maandsalaris, een en ander naar rato van het aantal gewerkte maanden in de betreffende periode.

13.2 Indien de werkgever aldus een vordering op de werknemer heeft en indien en voor zover het niet mogelijk is deze vordering te verrekenen met hetgeen de werkgever nog aan de werknemer verschuldigd is, is de werknemer gehouden het restant van deze vordering onverwijld aan de werkgever te voldoen.

**Artikel 14. Afwijkingen en aanpassingen**

14.1 Deze arbeidsovereenkomst wordt geacht een volledige weergave te bevatten van de afspraken ter zake tussen partijen, zoals die bestaan op het moment van de ondertekening van de overeenkomst.

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

14.3 De werkgever is gerechtigd één of meer uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsvoorwaarde(n) te wijzigen in de gevallen als vermeld in artikel 7:613 van het Burgerlijk Wetboek (dat wil zeggen: indien de werkgever bij deze 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 15. Toepasselijk recht**

Op deze arbeidsovereenkomst is het Nederlandse recht van toepassing.

De overeenkomst is opgemaakt in tweevoud te .....................................……………….

datum …-…-2022.

……………………………. …………………………….

(Handtekening werkgever) (Handtekening werknemer)

Naam: Naam werknemer:

**Aanvullende artikelen die in de Arbeidsovereenkomst opgenomen kunnen worden.**

**Artikel a. Personeelsvereniging**

Bij de indiensttreding wordt de werknemer automatisch lid van de personeelsvereniging. De inhouding hiervoor bedraagt € … per betalingsperiode.

**Artikel b. Reiskostenvergoeding**

De werknemer heeft recht op een vergoeding voor reis­kos­ten woon/werkver­keer op basis van het bepaalde in de CAO (art. 47). De maximale reisafstand waarvoor een vergoeding wordt gegeven bedraagt .. kilometer enkele reisafstand. In geval van verhoging van de afstand tussen woon- en werkplaats ten gevol­ge van verhuizing van de werk­nemer is de werk­gever­ ge­rech­tigd de vergoe­ding te blijven berekenen over de oude afstand tussen de woon- en de werk­plaats. De vergoeding wordt uitbe­taald tegelijk met het salaris, doch niet eerder dan nadat de werkne­mer­ aan de werkge­ver de bescheiden ter hand gesteld heeft, waar­door het mogelijk wordt het bedrag van de vergoe­ding niet tot het belastbare loon voor de loonbe­lasting te rekenen.