ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

Partijen

Werkgever: Voorbeeld Studio B.V., gevestigd te Utrecht, hierna te noemen “Werkgever”;

Werknemer: Sam Voorbeeld, hierna te noemen “Werknemer”.

Partijen zijn het volgende overeengekomen:

Artikel 1. Aard en duur van de overeenkomst

Werkgever neemt Werknemer met ingang van 1 februari 2027 in dienst voor bepaalde tijd van 12 maanden. De overeenkomst eindigt van rechtswege op 1 februari 2028, zonder dat opzegging vereist is.

Aanzegtermijn (Art. 7:668 BW): Werkgever informeert Werknemer uiterlijk 1 maand voor de einddatum schriftelijk over al dan niet verlenging. Nalaten verplicht tot vergoeding gelijk aan het loon over de aanzegtermijn.

Ketenregeling (Art. 7:668a BW): Na 3 opeenvolgende tijdelijke contracten of na 36 maanden (met onderbrekingen <= 6 maanden) dient de opvolgende overeenkomst voor onbepaalde tijd te worden aangegaan.

Artikel 2. Functie en werkzaamheden

Werknemer treedt in dienst in de functie van Projectcoördinator. Werknemer verricht alle werkzaamheden die redelijkerwijs tot zijn/haar functie kunnen worden gerekend. De primaire werklocatie is Utrecht.

Artikel 3. Arbeidsduur en werktijden

De arbeidsduur bedraagt 32 uur per week. Exacte werktijden worden in overleg met Werkgever vastgesteld. Overwerk wordt slechts op uitdrukkelijk verzoek van Werkgever verricht.

Artikel 4. Salaris en emolumenten

Het bruto maandsalaris bedraagt EUR 3.850,-- bij een 32-urige werkweek. Uitbetaling geschiedt uiterlijk de 25e van iedere kalendermaand op het door Werknemer opgegeven bankrekeningnummer.

Vakantiebijslag: Werknemer bouwt een vakantiebijslag op van 8% van het brutoloon (Art. 15 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag). De opbouwperiode loopt van 1 juni tot

en met 31 mei. Werkgever betaalt de vakantiebijslag jaarlijks uit in mei (Art. 17 lid 2 van die wet); bij het einde van het dienstverband wordt de opgebouwde vakantiebijslag uitbetaald.

Artikel 5. Proeftijd

De eerste maand van het dienstverband geldt als proeftijd, het wettelijk maximum voor deze overeenkomst (Art. 7:652 lid 4 onder a BW). De proeftijd geldt voor Werkgever en Werknemer gelijk. Zolang de proeftijd loopt, kan ieder van beiden de overeenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen (Art. 7:676 BW).

Artikel 6. Vakantie en verlof

Werknemer bouwt per kalenderjaar wettelijke vakantie op van ten minste vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week. Bij een arbeidsduur van 32 uur per week is dat 128 uur per jaar (Art. 7:634 lid 1 BW). Heeft Werknemer over een deel van het kalenderjaar recht op loon, dan bouwt hij over dat deel een evenredig deel op (Art. 7:634 lid 2 BW).

Daarnaast heeft Werknemer per kalenderjaar recht op 32 bovenwettelijke vakantie-uren, bovenop de wettelijke vakantie. Over een deel van het kalenderjaar bouwt Werknemer daarvan een evenredig deel op. Dat is een afspraak tussen partijen; de wet schrijft dit voor bovenwettelijke vakantie niet voor.

Vakantie wordt opgenomen in overleg. De aanspraak op de wettelijke vakantie vervalt in beginsel zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin zij is verworven, tenzij Werknemer tot dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Partijen kunnen schriftelijk een langere termijn afspreken (Art. 7:640a BW). Voor bovenwettelijke vakantie geldt deze vervaltermijn van zes maanden niet.

Een vordering tot toekenning van vakantie verjaart in beginsel vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan (Art. 7:642 BW). Voor de wettelijke vakantie geldt dat niet zonder meer: heeft Werkgever Werknemer niet daadwerkelijk in staat gesteld die vakantie op te nemen, onder meer door hem tijdig en duidelijk te informeren over het opnemen en het vervallen ervan, dan kan Werkgever zich volgens de Hoge Raad niet op die verjaring beroepen (HR 23 juni 2023, ECLI:NL:HR:2023:955). Bij de wettelijke vakantie moet Werkgever aantonen dat hij aan deze zorg- en informatieplicht heeft voldaan; lukt dat niet, dan kan hij zich in de regel niet beroepen op het vervallen of de verjaring van die vakantie (HvJEU 6 november 2018, C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft, punt 46).

Artikel 7. Loondoorbetaling bij ziekte

Is Werknemer door ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd de bedongen arbeid te verrichten, dan behoudt hij/zij gedurende 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, in de eerste 52 weken ten minste het voor hem/haar geldende wettelijk minimumloon (Art. 7:629 lid 1 BW). Dit recht geldt over het loon tot het maximumdagloon van Art. 17 lid 1 Wet financiering sociale verzekeringen.

Werknemer meldt ziekte zo spoedig mogelijk aan Werkgever en volgt de redelijke schriftelijke voorschriften van Werkgever over het verstrekken van inlichtingen. Zolang Werknemer zich daar niet aan houdt, kan Werkgever de loonbetaling opschorten (Art. 7:629 lid 6 BW).

Artikel 8. Pensioen

Werkgever deelt Werknemer schriftelijk mee of Werknemer deelneemt aan een pensioenregeling en, zo ja, aan welke (Art. 7:655 lid 1 onder j BW). Is op Werkgever een verplichte pensioenregeling van toepassing, bijvoorbeeld op grond van een cao of een verplichtstelling tot deelname in een bedrijfstakpensioenfonds, dan neemt Werknemer deel volgens de regels van die regeling.

Artikel 9. Opzegging en beëindiging

De overeenkomst eindigt van rechtswege op de overeengekomen datum. Voortijdige beëindiging is uitsluitend mogelijk via wederzijds goedvinden of de wettelijke procedure (UWV-ontslagvergunning of ontbinding door de kantonrechter).

Artikel 10. Geheimhouding en boetebeding

Werknemer is gehouden tot strikte geheimhouding van alle vertrouwelijke bedrijfsinformatie die hij/zij in het kader van zijn/haar functie ter kennis komt, zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband. Hieronder vallen onder meer: bedrijfsstrategieën, klant- en leveranciersgegevens, prijsstellingen en technische kennis.

Bij overtreding van deze geheimhoudingsplicht verbeurt Werknemer aan Werkgever een direct opeisbare boete van EUR 2.500,-- per overtreding, alsmede EUR 250,-- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt.

De boete komt toe aan Werkgever. Partijen wijken hiermee uitdrukkelijk af van Art. 7:650 lid 3, 4 en 5 BW. Die afwijking is gemaakt op grond van Art. 7:650 lid 6 BW en geldt alleen zolang het in geld vastgestelde loon per uur van Werknemer hoger is dan het voor hem/haar geldende minimumloon (Art. 7:650 lid 7 BW). Werkgever kan in plaats van de boete volledige schadevergoeding vorderen, maar niet beide voor hetzelfde feit (Art. 7:651 BW).

Artikel 11. Nevenwerkzaamheden

Werknemer is verplicht Werkgever vooraf te informeren over nevenwerkzaamheden die mogelijk conflicteren met verplichtingen uit deze overeenkomst. Werkgever kan nevenwerkzaamheden uitsluitend beperken indien daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat (Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, 1 augustus 2022).

Artikel 12. Intellectueel eigendom

Alle werken — waaronder software, documenten, ontwerpen en andere creaties — die Werknemer in het kader van zijn/haar dienstverband bij Voorbeeld Studio B.V. tot stand brengt, komen toe aan Werkgever. Werknemer draagt hierbij reeds nu voor alsdan alle intellectuele eigendomsrechten op dergelijke werken over aan Werkgever.

Artikel 13. Thuiswerk en hybride werken

Werknemer werkt op hybride basis: deels op de locatie van Werkgever in Utrecht en deels vanuit huis. De verdeling en roosterplanning worden in overleg vastgesteld.

Artikel 14. Overige gegevens (artikel 7:655 BW)

Deze arbeidsovereenkomst is geen uitzendovereenkomst en geen payrollovereenkomst (artikelen 7:690 en 7:692 BW).

Deze arbeidsovereenkomst is geen oproepovereenkomst.

De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen die nodig is voor de uitoefening van de functie (artikel 7:611a lid 1 BW). Is de werkgever verplicht die scholing te geven, dan is zij kosteloos, telt zij als arbeidstijd en vindt zij zo mogelijk plaats tijdens de werktijden (artikel 7:611a lid 2 BW). Daarnaast biedt de werkgever aan: Jaarlijks opleidingsbudget van 750 euro..

De werkgever draagt de loonheffingen af aan de Belastingdienst, waaronder de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. De werknemersverzekeringen worden uitgevoerd door UWV.

Gaat de werknemer langer dan vier aaneengesloten weken buiten Nederland werken, dan krijgt hij vóór vertrek de gegevens van artikel 7:655 lid 1 onder k BW.

Deze door de werkgever ondertekende arbeidsovereenkomst geldt als de schriftelijke opgave van artikel 7:655 BW. Wijzigt een gegeven, dan krijgt de werknemer uiterlijk op de dag waarop de wijziging ingaat een nieuwe schriftelijke opgave (artikel 7:655 lid 3 BW).

Artikel 15. Toepasselijk recht en slotbepalingen

Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing. Geschillen worden voorgelegd aan de volgens de wet bevoegde kantonrechter; een andere keuze heeft bij een arbeidsovereenkomst geen gevolg (artikel 108 lid 2 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering). Wijzigingen zijn uitsluitend geldig indien schriftelijk overeengekomen en door beide partijen ondertekend.

Aldus overeengekomen en in tweevoud ondertekend te Utrecht:

Voorbeeld Studio B.V.
WERKGEVER

Datum: _____

_____
Handtekening

Sam Voorbeeld
WERKNEMER

Datum: _____

_____
Handtekening