**ARBEIDSOVEREENKOMST**

**VOOR BEPAALDE TIJD MET UITGESTELDE PRESTATIEPLICHT**

**(OPROEPCONTRACT)**

**(voor de werknemer die voor zijn levensonderhoud afhankelijk is van de inkomsten uit deze arbeidsovereenkomst)**

**Werkgever:**

Naam : bedrijfsnaam invoeren

Adres : bedrijfsadres invoeren

Postcode en plaats : postcode en plaats bedrijf

en

**Werknemer:**

Naam : naam werknemer

Adres : adres werknemer

Postcode en plaats : postcode en plaats werknemer

Geboortedatum : voer een geboortedatum in

Bankrekening : voer IBAN nummer in, als je deze gegevens hier wilt opnemen kan dat, verwijderen van het invoerveld kan ook. Als je de gegevens laat staan wees alert op het verwijderen ervan als je de arbeidsovereenkomst deelt met een derde.

Email adres : voer e-mailadres in, zie ook de tekst bij bankrekening

Als een werknemer in het buitenland woont, land en regio: voer een regio en land in. Wanneer de werknemer in Nederland woont kun je deze regel verwijderen

Verklaren dat tussen hen is afgesloten de navolgende arbeidsovereenkomst:

1. **Verklaring**

Werkgever verklaart dat hij op enig moment behoefte zou kunnen hebben aan door werknemer te verrichten arbeid, met het oog op in de onderneming te verrichten werkzaamheden. Het is aan de werkgever te bepalen of zich werkzaamheden voordoen die rechtvaardigen dat hij een beroep op de arbeid van de werknemer doet. Werkgever verbindt zich, als werkzaamheden als hiervoor genoemd aanwezig zijn, het verrichten daarvan aan de werknemer aan te bieden. Werknemer verbindt zich in beginsel de werkzaamheden, na daartoe te zijn opgeroepen, te verrichten. Werkgever en werknemer flexibiliteit nastreven voor wat betreft de arbeidsuren. Het werkzaam zijn als oproepkracht houdt in dat werkgever gehouden is de werknemer op te roepen, als er werkzaamheden zijn waarvoor de werknemer in aanmerking komt. Als de werknemer niet wordt opgeroepen werkzaamheden te verrichten, werkt hij 0 uren per week.

1. **Indiensttreding en functie**

Werknemer treedt in dienst per voer een datum in en wordt ingedeeld in de functiegroep kies een functiegroep met kies een functieschaal; let op jonger dan 21 jaar is altijd schaal 0 functieschalen. Werknemer is aangesteld in de functie van voer de functienaam binnen jouw bedrijf in (bedrijfsfunctie). De functieomschrijving/NOK van kies een referentiefunctie (referentiefunctie) maakt onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst.

De werknemer volgt de orders of instructies van de werkgever op, voor zover deze in relatie staan tot zijn functie.

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd tot en met voer een datum in, let op dat deze datum maximaal 6 maanden ligt na de datum in dienst.

De werkzaamheden worden verricht op en/of vanuit het bedrijf van werkgever. Werknemer verklaart zich bereid op andere plaatsen dan de vestigingsplaats van werkgever te verrichten als dit naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs van hem kan worden verlangd.

1. **Proeftijd**

De proeftijd die van toepassing is voor deze arbeidsovereenkomst is:

[ ]  geen proeftijd omdat de arbeidsovereenkomst korter is dan of gelijk is aan 6 maanden of omdat werkgever en werknemer dit hebben afgesproken.

[ ]  een proeftijd van één maand omdat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor langer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar.

1. **Roostervrije dagen**

Werknemer heeft naar rato van het aantal gewerkte uren/dagen recht op atv met behoud van loon. Uitgangspunt daarbij is artikel 23 cao. Dit komt overeen met 0,05 uur atv per gewerkt uur. Uitgangspunt hierbij is een werkweek van 38 uur.

1. **Vakantiedagen**

De opbouw van vakantiedagen vindt plaats overeenkomstig het bepaalde in artikel 59 van de cao naar rato van het aantal gewerkte uren/dagen. Hierin valt -kortweg te lezen dat de werknemer met een volledige werkweek jaarlijks 20 wettelijke vakantiedagen opbouwt. Afhankelijk van zijn situatie bouwt de werknemer tevens bovenwettelijke vakantiedagen op. Iedere werknemer heeft bij een fulltime dienstverband minimaal 6 bovenwettelijke vakantiedagen.

Werknemers die re-integreren kunnen vrij nemen van hun re-integratieverplichtingen en dus ook vakantie genieten. Dan worden er dus vakantiedagen geschreven. De werknemer stemt hier uitdrukkelijk mee in.

Het is de werknemer bekend dat de vakantiewetgeving met ingang van 2012 is gewijzigd. De wettelijke dagen vervallen 6 maanden na het jaar waarin deze zijn opgebouwd.

De werknemer bouwt per gewerkt uur 0,07663 uur wettelijke vakantie-uren op en 0,022989 bovenwettelijke vakantie-uren per gewerkt uur op. Uitgangspunt hierbij is een werkweek van 38 uur.

1. **Loondoorbetaling**

Conform artikel 35 lid 8 van de cao en in afwijking van het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek is werkgever gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst geen salaris verschuldigd gedurende de tijd dat geen werk als bedoeld in artikel 1 beschikbaar is.

1. **Loon**

Het brutoloon bedraagt € voer het bruto uurloon in per uur.

Werknemer ontvangt loon over de feitelijk gewerkte uren met een minimum van drie uur per oproep.

1. **Opgaaf voor de loonheffingen**

Werknemer wil dat zijn werkgever maak een keuze rekening houdt met de loonheffingskorting.

1. **Vakantietoeslag**

Werkgever is gehouden aan de werknemer 8,33% vakantietoeslag te betalen. De betaling vindt plaats maak een keuze

1. **Afwijking op de bepalingen in artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek**

Voor zover de oproepkracht werkzaam is in een seizoensfunctie die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden niet langer dan 9 maanden per jaar kan worden uitgeoefend hoeft de werkgever geen rekening te houden met een minimale oproeptermijn, heeft de werknemer geen recht op loon als de oproep wordt ingetrokken, de omvang wordt veranderd of de tijdstippen worden veranderd en is de werkgever niet verplicht om na 12 maanden een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang.

De in de cao genoemde seizoensfuncties zijn grondwerker I, II en III; machinist/tractorchauffeur I, II en III; vrachtwagenchauffeur I en II; monteur I en II en medewerker administratie I en II.

1. **Toepasselijkheid cao en pensioen**

Op deze arbeidsovereenkomst zijn de huidige en toekomstige bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Groen, Grond en Infrastructuur van toepassing. De werknemer neemt deel aan de binnen de onderneming geldende pensioenregeling, welke is ondergebracht bij het BPL Pensioen. Deelname aan de pensioenregeling geldt voor de werknemer die de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt tot aan het moment waarop de werknemer de leeftijd van 68 jaar heeft bereikt. Tot werknemer de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt wordt hij als aspirant deelnemer ingeschreven.

1. **Opzegging**

De arbeidsovereenkomst kan conform artikel 11 cao tussentijds worden opgezegd. Opzegging geschiedt rekening houdend met de opzegtermijn.

1. **Pluspakket**

(alleen opnemen indien van toepassing; onderstaande tekst is afgestemd op de polisvoorwaarden van Cumela, heb je een andere verzuimverzekering check dan of deze tekst overeenkomt met je polisvoorwaarden. Je kunt er ook voor kiezen om dit niet in de arbeidsovereenkomst op te nemen maar hiervoor een aparte A4 te maken.)

1. door onderstaande handtekening verklaart werknemer dat hij zich vrijwillig wil verzekeren voor extra uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid. Het zogenoemde pluspakket. Het pluspakket wordt voor de werknemer door de werkgever afgesloten. De werknemer geeft hierbij toestemming aan de werkgever om de premie in te houden op het brutoloon.

0 door onderstaande handtekening verklaart werknemer dat hij zich niet wil verzekeren voor extra uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid.

1. **Arbeidsreglement (opnemen indien van toepassing)**

De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels. Deze regels maken integraal onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Werknemer heeft een exemplaar van het arbeidsreglement ontvangen en hij bevestigd dit middels ondertekening van deze arbeidsovereenkomst.

1. **Verstrekte gegevens**

Werknemer geeft aan geen gegevens te hebben verzwegen waarvan hij met reden kan vermoeden dat deze arbeidsovereenkomst niet of niet in de huidige vorm tot stand zou zijn gekomen als werkgever ze zou hebben geweten. De werknemer geeft aan dat hij niet op de hoogte is van eventuele beperkingen waardoor hij zijn functie niet normaal kan uitvoeren.

Het verzwijgen van dit soort belangrijke informatie kan leiden tot ontslag op staande voet.

1. **Eenzijdig wijzigingsbeding**

Werkgever heeft het recht om één of meer arbeidsvoorwaarden uit deze arbeidsovereenkomst te wijzigen in situaties die staan vermeld in artikel 7:613 van het Burgerlijk Wetboek (dat wil zeggen: als het belang van de werkgever voor deze wijziging naar redelijke maatstaven zwaarder weegt dan het belang van de werknemer dat door deze wijziging wordt genegeerd.

Aanvullingen en/of wijzigingen in deze overeenkomst moet de werkgever schriftelijk bevestigen. Doet hij dat niet, dan loopt hij het risico dat de aanvulling en/of de wijziging niet geldig is.

1. **Verrekenen te veel genoten vakantiedagen**

Als de werknemer tijdens zijn arbeidsovereenkomst meer vakantie- en/of atv dagen heeft opgenomen dan hij heeft opgebouwd geeft hij hierbij toestemming aan de werkgever om de waarde van deze dagen te verrekenen met de eindafrekening wanneer hij uit dienst gaat. Voor vakantiedagen is de waarde 108,33% en voor atv-dagen 130%.

1. **Verplichtingen van de werknemer**

De werknemer is verplicht:

De afgesproken arbeid zelf en zo goed mogelijk uit te voeren;

Zich aan de voorschriften en/of aanwijzingen te houden die door of namens de werkgever zijn doorgegeven om het werk uit te voeren en de orde in het bedrijf van werkgever te bevorderen;

Zich als een goed werknemer te gedragen.

Het is de werknemer verboden om zaken van de werkgever voor eigen gebruik mee te nemen of te gebruiken, tenzij de werkgever hiervoor schriftelijk toestemming heeft gegeven.

1. **Geheimhouding**

De werknemer accepteert dat de werkgever geheimhouding van hem vraagt over alle bijzonderheden die verband houden met het bedrijf van werkgever. Werknemer mag zowel tijdens als na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst niet direct of indirect met anderen praten over bijzonderheden van het bedrijf van de werkgever of over zaken die daarmee verband houden.

1. **Anti-ronselbeding**

Werknemer mag tijdens of na het einde van het dienstverband niet direct of indirect werknemers van werkgever benaderen om hun dienstverband met werkgever te beëindigen, zodat ze bij werknemer of anderen kunnen gaan werken.

1. **Veiligheid**

Werknemer mag onder werktijd geen alcohol drinken of geestverruimende middelen gebruiken. Dit verbod geldt ook buiten werktijd als dit van invloed kan zijn op de arbeidsprestatie of de veiligheid. Werknemer is verplicht persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen. Werknemer moet de veiligheidsvoorschriften opvolgen. Werknemer is verplicht mee te doen aan het veiligheidsoverleg. Werknemer moet gevaarlijke situaties voorkomen en mag geen gevaar zijn voor andere werknemers.

Wanneer werknemer medicijnen met een ‘gele sticker’ gebruikt is hij verplicht om te onderzoeken of hij zijn werkzaamheden nog kan verrichten. Dit kan via de bedrijfsarts.

1. **Ziekte**

Werkgever is verantwoordelijk voor de ziektewetuitkering van werknemer als die ziek (arbeidsongeschikt) uit dienst gaat. Dit geldt ook als hij (weer) ziek wordt binnen 4 weken na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en hij nog geen andere werkgever heeft of geen ww-uitkering ontvangt. Als werknemer binnen 4 weken na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst ziek wordt, moet hij dit daarom direct melden aan de werkgever. Het is belangrijk dat werknemer tijdens zijn ziekte contact blijft houden met de werkgever. De werkgever zal met hem in gesprek gaan over mogelijke re-integratie of een proefplaatsing. Van werknemer wordt verwacht dat hij hieraan meewerkt. Ook wordt van werknemer verwacht dat hij gehoor geeft aan een oproep van de bedrijfsarts. Omdat het belangrijk is dat werknemer zo snel mogelijk weer deelneemt aan het arbeidsproces, vraagt werkgever van hem dat hij er zelf alles aan doet om passend werk te vinden.

Omdat terugkeren in het arbeidsproces gunstig is voor werkgever en werknemer, verwacht werkgever dat werknemer hem op de hoogte houdt van:

* De moeite die werknemer doet om passend werk te vinden;
* De moeite van werknemer om een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen als de bedrijfsarts dit als mogelijkheid ziet;
* Wijzigingen in inkomen, medische situatie en/of woonadres en telefoonnummer.

Als werknemer zich niet of onvoldoende inzet, lijft werkgever schade. Daarom is het belangrijk dat werknemer zich houdt aan de voorgeschreven regels.

1. **Meldplicht datalekken**

Werknemer is verplicht diefstal en/of verlies van alle zaken die hij voor het uitoefenen van zijn functie van werkgever heeft ontvangen meteen te melden aan werkgever nadat hij het verlies of de diefstal heeft opgemerkt. Het gaat hier om zaken en/of 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 verband houden met de bedrijfszaken van werkgever.

Werknemer is ook verplicht om werkgever meteen te melden dat werknemer een virus, trojan of andere malware heeft ontdekt op een apparaat dat werkgever ter beschikking heeft gesteld voor het uitoefenen van zijn functie. Denk hierbij aan computer, laptop, tablet, telefoon of ander apparaat.

1. **Boetebeding**

Houdt werknemer zich niet aan hetgeen in artikel 19, 20, 21, 22 en 23 is overeengekomen, dan kan de werkgever direct en zonder waarschuwing of voorafgaande verklaring een boete eisen van € 10.000,- (zegge: tienduizend euro) per overtreding en € 250,- (zegge: tweehonderdvijftig euro) voor iedere dag dat dezelfde overtreding voortduurt. In plaats van een boete heeft werkgever het recht, om een volledige schadevergoeding te eisen.

Met het in dit boetebeding bepaalde wordt uitdrukkelijk (ex artikel 7:650 lid 6 van het Burgerlijk Wetboek) afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3, 4 en 5 van het Burgerlijk Wetboek. De boete dient te worden betaald aan de werkgever, is bestemd voor de werkgever en strekt de werkgever tot persoonlijk voordeel.

1. **Toepasselijk recht**

Op deze arbeidsovereenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

1. **Overige bepalingen**

De werknemer geeft hierbij zijn uitdrukkelijke toestemming aan werkgever om aan een verzekeringsmaatschappij en/of UWV alle benodigde persoonlijke informatie te verstrekken, die nodig is voor het afsluiten van een verzekering en/of voor het verkrijgen van een uitkering.

Enige betaling die volgens de arbeidsovereenkomst in het voordeel van de werknemer wordt gedaan, maar afwijkt van de cao heeft als eerste doel dat werkgever aan de verplichtingen voldoet van eventuele andere verplichtingen uit de cao.

Hier kun je iets opnemen over een bedrijfsauto, telefoon of andere gemaakte afspraken, zie ook 7.1.0. overige bepalingen.

Overeengekomen en in tweevoud opgemaakt te plaats op voer een datum in .

Namens werkgever:

(handtekening werkgever) (handtekening werknemer)

naam

Als de werknemer minderjarig is: (handtekening van één van de ouders)

Bijlagen: [ ]  Privacyverklaring

 [ ]  Arbeidsreglement

 [ ]  Anders: ………………………………………………………….