**ARBEIDSOVEREENKOMST**

**VOOR BEPAALDE TIJD: BBL**

**Werkgever:**

Naam : bedrijfsnaam invoeren

Adres : bedrijfsadres invoeren

Postcode en plaats : postcode en plaats invoeren

en

**Werknemer:**

Naam : naam werknemer

Adres : adres werknemer

Postcode en plaats : postcode en plaats werknemer

Geboortedatum : voer een datum in

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

Email adres : voer emailadres in, zie ook de tekst bij bankrekening

Als 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. **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 leerling voer de functienaam binnen jouw bedrijf in (bedrijfsfunctie). De functieomschrijving/NOK van kies een referentiefunctie (referentiefunctie) maakt onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst, met de aantekening dat werknemer leerling is in deze functie. De werknemer volgt de orders of instructies van de werkgever op, voor zover die in relatie staan tot zijn functie. Naast deze arbeidsovereenkomst is een BPV (beroepspraktijkvormingsovereenkomst) opgemaakt en ondertekent. Werknemer gaat naast zijn arbeidsovereenkomst naar school.

De arbeidsovereenkomst geldt voor bepaalde tijd, namelijk voor maximaal de duur van de opleiding ingevolge de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, zoals vastgelegd in de BPV. Op het moment dat de BPV voortijdig door de leerling/werknemer of school (al dan niet in overleg met of op aangeven van werkgever) wordt beëindigd, eindigt deze arbeidsovereenkomst per dezelfde datum. De BPV wordt als bijlage aan deze arbeidsovereenkomst gehecht. In elk geval eindigt deze arbeidsovereenkomst op voer een datum in, die niet later ligt dan de einddatum van de BPV .

Werknemer verricht de werkzaamheden op en/of vanuit het bedrijf van werkgever. Werknemer stemt ermee in om andere plaatsen dan de vestigingsplaats van werkgever werk te verrichten als dat naar de mening van de werkgever redelijkerwijs van hem kan worden gevraagd.

1. **Proeftijd**

De proeftijd die van toepassing is voor deze arbeidsovereenkomst is:

geen proeftijd omdat de arbeidsovereenkomst korter is dan 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.

een proeftijd van 2 maanden omdat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 2 jaar of langer.

1. **Arbeidstijd**

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een onvolledige werkweek van voer het aantal uren per week in, maximaal 30,4 uur bij een werkweek van 38 uur en maximaal 32 uur bij een werkweek van 40 uur per week uur (deeltijd). De standaardwerkweek fulltime zou zijn maak een keuze Het aantal uren in dienst is een gemiddelde. Wanneer de school lesperioden kent in blokken in plaats van één dag per week is op jaarbasis het aantal lesuren gelijk aan één dag per week naar school. Op jaarbasis is in dat geval de arbeidsovereenkomst ook maximaal 80%. Neemt de werknemer ontslag op een moment dat hij minder heeft gewerkt dan waarvoor hij loon heeft ontvangen, mag de werkgever conform artikel 7:632 het negatieve saldo met zijn verlofuren te verrekenen en indien nodig met zijn laatste loonbetaling.

De arbeidstijd waarbinnen de arbeid wordt verricht ligt tussen 06.00 uur en 18.00 uur. Op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever is een arbeidstijd mogelijk die ligt tussen 05.00 uur en 22.00 uur.

Op basis van de voorwaarden in artikel 24 van de cao Groen, Grond en Infrastructuur kan van de normale arbeidstijd worden afgeweken.

1. **Roostervrije dagen**

Werknemer heeft jaarlijks recht op atv met behoud van loon. Uitgangspunt daarbij is artikel 23 van de cao Groen, Grond en Infrastructuur. Bij een fulltime dienstverband heeft de werknemer per jaar recht op 13 atv dagen. Parttime werknemers hebben recht op atv in verhouding tot hun dienstverband.

Optioneel:

In overleg met de werknemers is overeengekomen dat 2 atv-dagen worden ingepland tijdens de 2 wachtdagen op het moment dat werkgever gebruik maakt van de onwerkbaar weer regeling conform artikel 31 van de cao. Ingeval er geen atv dagen meer zijn worden hiervoor 2 vakantiedagen ingepland.

1. **Vakantiedagen**

In artikel 59 van de cao staat de opbouw van vakantiedagen beschreven. Kortweg staat daar dat de werknemer met een volledige werkweek per jaar 20 wettelijke vakantiedagen opbouwt. Afhankelijk van zijn situatie bouwt de werknemer ook 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. Een vakantiedag is altijd een hele dag conform de overeengekomen arbeidsduur en staat los van het percentage arbeidsgeschiktheid.

Het is bij de werknemer bekend dat de vakantiewetgeving is gewijzigd per 2012. De wettelijke vakantiedagen vervallen 6 maanden na het jaar waarin ze zijn opgebouwd.

1. **Vergoeding van overuren**

De werkgever heeft het recht om de helft van de overuren te vergoeden in doorbetaalde vrije tijd. De bepalingen en percentages hiervoor staan in artikel 48 lid 2 van de cao. Vergoeding in de vorm van vrije tijd moet binnen 6 maanden nadat de werknemer het overwerk heeft uitgevoerd.

1. **Loon**

Het brutoloon is bepaald op basis van kies een cao artikel

Het brutoloon bedraagt € voer het periodeloon in, bij artikel 43 lid 1 let op % jeugdloon, % dienstverband en % fuwa, bij artikel 43 lid 5 voer het wettelijke minimum (jeugd)loon in voor BBL’ers, denk ook aan het % dienstverband. Na diplomering heeft de werknemer recht op een diplomatoeslag per kies een loonperiode

1. **Opgaaf voor de loonheffingen**

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

1. **Vakantietoeslag**

Werkgever moet aan de werknemer 8,33% vakantietoeslag betalen. De werkgever betaalt dit maak een keuze.

1. **Opzegging**

In artikel 11 van de cao staat hoe de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd. Bij opzegging geldt een opzegtermijn en opzeggen kan tegen het eind van de betalingsperiode zodat de laatste loonbetaling altijd over een volledige loonperiode gaat.

1. **Opleidingskosten die in mindering kunnen worden gebracht op transitievergoeding**

De werkgever heeft ofwel zelf of via een interne praktijkopleider de werknemer begeleid bij zijn praktijkuren. De waarde hiervan is op jaarbasis op 10% van 610 uur a € 60,- is € 3.660,-.

De werkgever heeft kosten gemaakt voor kleding en materialen voor de werknemer, achteraf kan hier inzicht in worden gegeven.

Werknemer gaat ermee akkoord en is ermee bekend dat de in dit artikel genoemde kosten van de opleiding in mindering worden gebracht op een eventueel in de toekomst door de werkgever te betalen transitievergoeding, ongeacht de termijn tussen het afsluiten van de opleiding en de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Deze kosten worden in mindering gebracht op het deel van de transitievergoeding wat is opgebouwd in de periode waarin de opleiding werd gevolgd.

1. **Terugbetalingsregeling opleidingskosten**

De kosten van de opleiding komen normaliter voor rekening van de werknemer (de werkgever hoeft niets te vergoeden en kan dus niets of een deel of alle kosten vergoeden). De werkgever verklaart zich echter bereid de kosten voor (een deel van) de BBL-opleiding te vergoeden waarbij de hoogte van de vergoeding kan variëren. De werkgever vergoed de opleidingskosten geheel of gedeeltelijk onder de volgende voorwaarden:

1. Kosten worden vergoed op basis van originele facturen of rechtstreeks aan het opleidingsinstituut.
2. De vergoeding is eenmalig: als de werknemer de opleiding niet succesvol afsluit, moet hij de kosten voor herhaling (inclusief examen) zelf betalen.
3. Als werknemer de opleiding definitief zonder succes beëindigt, komt hij niet in aanmerking voor een vergoeding van kosten van een andere opleiding/cursus. Werkgever zal hiervan alleen in bijzondere omstandigheden kunnen afwijken.
4. Onder de datum waarop werknemer de cursus of opleiding succesvol heeft afgerond wordt de dagtekening van het aan de cursus of opleiding verbonden certificaat/diploma verstaan.
5. Als de werknemer op eigen initiatief uit dienst gaat of het dienstverband wordt beëindigd door werkgever wegens een dringende reden zoals genoemd in art. 7:677 lid 1 jo. 7:678 van het Burgerlijk Wetboek (ontslag op staande voet), of vanwege een reden zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub d (disfunctioneren werknemer), e (verwijtbaar handelen werknemer), g (verstoorde arbeidsrelatie) en/of h (een zodanige situatie dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren), geldt de volgende terugbetalingsregeling met betrekking tot de vergoede cursuskosten:
   1. Bij een datum uit dienst vòòr het afronden van de opleiding moet hij de volledige kosten terugbetalen.
   2. Als de werknemer het bedrijf verlaat binnen 36 maanden na het afronden van de cursus/opleiding, moet hij voor elke maand tussen het ontslag en de 36e maand 1/36 deel van de studiekosten terugbetalen.
   3. De werknemer hoeft alleen het bedrag terug te betalen waar een eventuele vergoeding die de werkgever uit het scholingsfonds (Colland Arbeidsmarkt) heeft gekregen van af is.
6. Werknemer gaat er mee akkoord en is op de hoogte dat werkgever de kosten van opleiding(en) in mindering op een eventuele transitievergoeding die werkgever in de toekomst moet betalen. De termijn tussen het afsluiten van de opleiding en de einddatum van de arbeidsovereenkomst heeft hier geen invloed op.

Opleidingsinstituut voer de naam van de school in locatie voer de locatie in .

Cursusperiode, aanvang voer een datum in einde voer een datum in . Onderstaande bedragen zijn bedragen maak een keuze

De hieronder genoemde kosten zijn voorbeelden. Aanpassen aan jouw situatie is aanbevolen.

Kosten: Schoolgeld : € voer een bedrag in, indien nog niet bekend maak een schatting

Boekengeld : € voer een bedrag in, indien nog niet bekend maak een schatting

Examengeld : € voer een bedrag in, indien nog niet bekend maak een schatting

Praktijktraining : € voer een bedrag in, indien nog niet bekend maak een schatting

Overige : € voer een bedrag in, indien nog niet bekend maak een schatting

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

Totaal : € voer het totaal in, 0 mag ook!

=====================

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 jouw polisvoorwaarden. Jij 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 geeft werknemer aan dat hij zich vrijwillig wil verzekeren voor extra uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, het zogenaamde pluspakket. De werkgever sluit het pluspakket voor de werknemer af. De werknemer geeft hierbij toestemming aan de werkgever om de premie in te houden op zijn brutoloon.

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

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

De werknemer is op de hoogte van de arbeids- en bedrijfsregels die bij de werkgever gelden en stemt ermee in. Deze regels zijn volledig onderdeel van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Werknemer heeft een exemplaar van het arbeidsreglement ontvangen en hij bevestigt dit door deze arbeidsovereenkomst te ondertekenen.

1. **Toepasselijkheid cao en pensioen**

Voor deze arbeidsovereenkomst gelden de huidige en toekomstige voorwaarden van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Groen, Grond en Infrastructuur. De werknemer is deelnemer van de pensioenregeling die bij werkgever geldt. Deze pensioenregeling loopt bij het BPL Pensioen voor werknemers vanaf 21 jaar tot en met 68 jaar. Een werknemer die jonger is dan 21 jaar wordt als aspirant-deelnemer ingeschreven.

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 de 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 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 werkgever om de waarde van deze dagen te verrekenen met de afrekening 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. **Nevenwerkzaamheden**

De werknemer accepteert dat in artikel 10 van de cao staat dat het verrichten van nevenwerkzaamheden, zonder schriftelijke toestemming, niet mag. Naast de boete zoals genoemd in artikel 26, of schadevergoeding heeft de werkgever het recht om andere passende maatregelen op te leggen, zoals het beëindigen van het dienstverband wegens “gewichtige redenen”.

Bij indiensttreding is bekend dat werknemer de volgende nevenwerkzaamheden uitvoert, waarvoor werkgever hierbij schriftelijk toestemming geeft: benoem werkzaamheden waarvoor de werknemer toestemming heeft, indien er geen werkzaamheden zijn of geeft geen toestemming vul dan in: “geen”.

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 verwacht werkgever 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, lijdt 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, zoals telefoon, laptop, sleutels, passen, inloggegevens, al dan niet elektronische dragers van gegevens zoals USB-sticks, en externe harde schijven en andere zaken of documenten 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 20, 21, 22, 23, 24 en/of 25 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**

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.

Een 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: (naam en handtekening van één van de ouders)

Bijlagen:  Beroepspraktijkvormingsovereenkomst

Privacyverklaring

Arbeidsreglement

Anders: ………………………………………………………….