

A new law for the beginning and end of the story

De Wet werk en zekerheid

(Bijlagen)

Juridische Hogeschool Avans-Fontys

Naam student	: mw. S. (Sevgi) Aygün
Studentnummer	: 2046252
Opleiding	: HBO-Rechten
Locatie opleiding	: Tilburg
Afstudeerperiode	: 8 september 2014 - 12 december 2014
Afstudeerorganisatie	: Advocatenkantoor Bayrak
Afstudeermentor	: mw. mr. Ç. (Çiçek) Bayrak
Eerste afstudeerdocent	: mw. mr. N.H.P.G. (Nicolle) Sommers
Tweede afstudeerdocent	: dhr. mr. B.C.M. (Bart) Hooijdonk

Bergen op Zoom, januari 2015

Inhoudsopgave

Bijlage A: Wijzigingen flexbepalingen	3
Bijlage B: Invulling van het begrip zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.....	5
Bijlage C: Voorbeelden ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever en werknemer....	8
Bijlage D: Modelarbeidsovereenkomst Advocatenkantoor Bayrak	9
Bijlage E: Concept modelarbeidsovereenkomst.....	14

Bijlage A: Wijzigingen flexbepalingen

Tabel 1: het loondoorbetalingsbeding

	vóór 1 januari 2015	ná 1 januari 2015
Uitgangpunt	geen arbeid, geen loon	geen arbeid, wel loon
Afwijking uitgangspunt bij arbeidsovereenkomst	eerste zes maanden	eerste zes maanden
Verlenging afwijking bij cao	voor alle functies	alleen functies met werkzaamheden van 'incidentele aard' en die geen 'vaste omvang' hebben

Tabel 2: het proeftijdbeding

Duur arbeidsovereenkomst	vóór 1 januari 2015	ná 1 januari 2015
Onbepaalde tijd	2 maanden	2 maanden
Twee jaar of langer	2 maanden	2 maanden
Langer dan zes maanden maar korter dan twee jaar	1 maand (afwijking bij cao mogelijk)	1 maand (afwijking bij cao mogelijk)
Zes maanden of korter	1 maand (afwijking bij cao mogelijk)	Geen proeftijd (afwijking bij cao niet mogelijk)

Tabel 3: het concurrentiebeding

	vóór 1 januari 2015	ná 1 januari 2015
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	concurrentiebeding toegestaan	concurrentiebeding toegestaan
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	concurrentiebeding toegestaan	concurrentiebeding niet toegestaan, tenzij concurrentiebeding wegens zwaarwichtig bedrijfs- of dienstbelang noodzakelijk is en deze noodzaak schriftelijk is gemotiveerd.
Nietig concurrentiebeding	Bij niet voldoening aan: • Schriftelijkheidseis en/of • Leeftijdseis	Bij niet voldoening aan: • Schriftelijkheidseis en/of • Leeftijdseis en/of • Geen motivering noodzakelijkheid beding
Vernietigbaar concurrentiebeding	Geheel of gedeeltelijk bij onbillijke benadeling van de werknemer	• Geheel indien beding niet noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen • Geheel of gedeeltelijk bij onbillijke benadeling van de werknemer
Verval concurrentiebeding	Als werkgever de arbeidsovereenkomst schadeplichtig opzegt	Als de arbeidsovereenkomst is beëindigd of niet wordt voortgezet wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever

Tabel 4: de ketenregeling

	vóór 1 juli 2015	ná 1 juli 2015
Keten	3 contracten (afwijking bij cao toegestaan)	3 contracten (afwijking bij cao toegestaan, maar maximaal 6 contracten)
Duur	3 jaar (afwijking bij cao toegestaan)	2 jaar (afwijking bij cao toegestaan, maar maximaal 4 jaar)
Tussenpoos	3 maanden (afwijking bij cao toegestaan)	6 maanden (afwijking bij cao niet toegestaan)
Afwijking ketenregeling bij cao	Toegestaan	Toegestaan, mits sprake is van: • uitzendovereenkomst; of • functies of functiegroepen die verhoging of verlenging, gelet op de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering, noodzakelijk maakt.

Tabel 5: de aanzeggingsplicht

vóór 1 januari 2015	ná 1 januari 2015
Geen aanzeggingsplicht werkgever	Aanzeggingsplicht werkgever bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zes maanden of langer duren
	Geen aanzegging bij: • arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan het einde niet kalendermatig is vastgesteld; • arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die korter dan zes maanden duurt; • arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die opgezegd moet worden opgezegd
	Boete bij: • niet aanzegging • niet tijdige aanzegging

Bijlage B: Invulling van het begrip zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen¹

ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk, Invulling van het **begrip** **zwaarwegende** bedrijfs- of dienstbelangen in de WWZ

Vindplaats:	ArbeidsRecht 2014/62	Bijgewerkt tot:	13-10-2014
Auteur:	M. Meijer ^[2]		

Invulling van het **«begrip»** **zwaarwegende** bedrijfs- of dienstbelangen in de **WWZ**

Samenvatting

Per 1 januari 2015 is een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alleen geldig wanneer de werkgever daarvoor een «**zwaarwegend**» bedrijfs- of dienstbelang heeft, én dat **zwaarwegende** belang in de arbeidsovereenkomst wordt benoemd.^[1] Wanneer van zo'n **zwaarwegend** belang sprake zal zijn, zal volgens de minister in de rechtspraak moeten worden uitgemaakt. In dit artikel wordt uiteengezet hoe de rechtspraak tot nu toe aankeek tegen een concurrentiebeding in kortlopende arbeidsovereenkomsten en worden voorspellingen gedaan welke betekenis deze rechtspraak heeft voor de nieuwe regeling.

1. Rechtspraakanalyse

Uit de parlementaire geschiedenis blijkt niet duidelijk wanneer er sprake is van «**zwaarwegende**» bedrijfs- of dienstbelangen. De regering wilde geen algemene uitspraak doen over wat precies onder **zwaarwegende** bedrijfs- of dienstbelangen moet worden verstaan.^[3] Wel is opgemerkt dat het bijvoorbeeld kan gaan om de bescherming van heel specifieke kennis of bedrijfsinformatie die de werknemer tijdens zijn dienstverband kan opdoen. Meer inzicht geeft de wetgever echter niet.^[4] Om toch nader inzicht te krijgen in een mogelijke invulling van het **begrip zwaarwegend** bedrijfsbelang kan worden gekeken naar rechtspraak uit het verleden over het concurrentiebeding in een tijdelijk contract. Aan te nemen valt immers dat in het kader van de belangenafweging rechters tot op heden ook al rekening hielden met de omstandigheid dat een werknemer ergens maar korte tijd had gewerkt en aan een concurrentiebeding was gebonden. Aan de hand van een analyse van de rechtspraak hierover vanaf het jaar 2000 zal worden geprobeerd een invulling te geven aan het **begrip zwaarwegend** bedrijfsbelang. Ook een tweetal zaken waarin een contract voor bepaalde tijd is overgegaan in een contract voor onbepaalde tijd is meegenomen, omdat in die zaken het dienstverband uiteindelijk maar kort, maximaal drie jaar, heeft geduurd. Zaken waarin het gaat om een concurrentiebeding in een contract voor onbepaalde tijd zijn buiten beschouwing gelaten. In totaal zijn tweeëndertig zaken gevonden waarin met betrekking tot een concurrentiebeding opgenomen in een tijdelijk contract een belangenafweging op grond van [art. 7:653 lid 2 BW](#) werd gedaan. In acht van deze zaken heeft de rechter niets overwogen over de korte duur of tijdelijkheid van het contract. In vierentwintig zaken heeft de rechter deze omstandigheid wel meegewogen en dit al dan niet van belang geacht voor zijn beslissing. In twee van deze vierentwintig zaken is overgegaan tot handhaving, in twaalf zaken werd het concurrentiebeding gematigd en in tien zaken geheel vernietigd. In de twee zaken waarin werd gehandhaafd werd de omstandigheid dat het contract tijdelijk was dan wel kort had geduurd niet relevant geacht. In de zaken waarin niets is overwogen over de korte duur of tijdelijkheid van het contract werd twee keer gehandhaafd, één keer vernietigd en vijf keer gematigd.

2. Concurrentiebeding in tijdelijk arbeidscontract gerechtvaardigd

Indien de rechter de omstandigheid dat een contract tijdelijk of van korte duur was relevant acht, gaat hij in de bij de rechtspraakanalyse betrokken zaken altijd over tot vernietiging, dan wel matiging van het concurrentiebeding. In de gevallen waarin de rechter het concurrentiebeding matigt, gebeurt dit over het algemeen met betrekking tot de duur, waarbij in bijna alle gevallen wordt aangesloten bij de duur van het tijdelijke contract. Het wordt namelijk niet redelijk gevonden om een concurrentiebeding langer te laten duren dan dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. 'Naar redelijkheid zal de duur van het beding de duur van de arbeidsovereenkomst niet mogen overstijgen, bijzondere omstandigheden daargelaten', zo overwoog de Kantonrechter Hilversum.^[5] De rechter accepteert een concurrentiebeding in een tijdelijk contract dus niet zonder meer. Het feit dat de rechter in bepaalde gevallen matigt, en dus niet vernietigt, betekent echter dat het in bepaalde omstandigheden **we/gerechtvaardigd** is dat een concurrentiebeding, weliswaar gematigd in duur of geografisch bereik, in een tijdelijk arbeidscontract wordt opgenomen. Bij deze constatering passen een paar opmerkingen. In een aantal van de onderzochte zaken geldt namelijk dat een deel van de periode waarin het concurrentiebeding na matiging nog bleef gelden, al bijna was verstreken op het moment dat de uitspraak wordt gedaan. Hierdoor is de feitelijke matiging nog groter en is de werknemer nog maar kort aan het beding gebonden. Wel geldt ook hier dat de rechter het geoorloofd vindt om een concurrentiebeding te laten bestaan. Immers, voor die periode die al is verstreken, kan het zijn dat de werknemer in strijd met het beding gehandeld heeft en hier kunnen consequenties aan worden verbonden. Daarbij dient een werknemer die een andere baan heeft waardoor in strijd met het beding wordt gehandeld, direct zijn werkzaamheden te staken. Matiging heeft voor de werknemer in een dergelijke situatie een nadeliger effect dan vernietiging.

¹ M. Meijer, Invulling van het begrip zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen in de WWZ, *ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk* 2014/62.

3. Uitspraken

Eén van de zaken waarin een concurrentiebeding werd gematigd betrof die van een werknemer die door het vervullen van de functie van Benelux salesmanager over concurrentiegevoelige informatie en contacten beschikte, welke informatie hij bij zijn nieuwe werkgever, waar hij in dienst was getreden als salesmanager international, ten nadele van zijn ex-werkgever kon aanwenden. De Kantonrechter Lelystad matigde het

concurrentiebeding in duur en geografisch bereik.^[6] In een andere zaak oordeelde de kantonrechter ook dat de werknemer, een accountmanager, kennis had kunnen nemen van essentiële bedrijfsgegevens, ook al had de werknemer slechts zes weken bij werkgever gewerkt. Bovendien was de werknemer van plan om in dienst te treden bij een bedrijf dat op hetzelfde terrein actief was. De duur van het concurrentiebeding werd gematigd van één jaar naar zes maanden.^[7] De Kantonrechter Almelo oordeelde dat een werkgever die optreedt in een kleine markt belang heeft bij bescherming van haar bedrijfsdebiët. Grote waarde moest daarom worden gehecht aan het concurrentie- en relatiebeding, ook al voeren de concurrerende bedrijven niet precies dezelfde producten. De werknemer was op de hoogte van de prijsstelling en de werkwijze.^[8] In een andere zaak was de angst van de werkgever reëel dat de werknemer kennis over alle *ins* en *outs* van het bedrijf naar de concurrentie zou lekken. Deze werknemer, werkzaam als fiscaal redacteur, zou bij de concurrent, een vroegere opdrachtgever van zijn ex-werkgever, deels dezelfde taken gaan uitvoeren.^[9] De Rechtbank Groningen schorste een concurrentiebeding niet geheel, omdat de werknemer slechts werd beperkt om bij een naastgelegen horecagelegenheid te werken.^[10] Hierbij speelde dus vooral de zeer geringe beperking die het concurrentiebeding met zich meebracht een rol bij de gedeeltelijke beperking van het beding. Ook de Kantonrechter Zutphen ging tot matiging en niet tot gehele schorsing over, mede dankzij de investeringen die de werkgever in de werknemer had gedaan en het feit dat de werknemer op eigen initiatief vertrok op het moment dat de werkgever van zijn investeringen zou kunnen profiteren.^[11]

Ook in de zaken waarbij niets over de tijdelijkheid of korte duur van het contract werd overwogen, bleef het concurrentiebeding in een aantal gevallen (gedeeltelijk) in stand. Zo oordeelde het Hof Amsterdam in een zaak waarin werknemer werkzaam was als Commercial Editor, dat door een beperking van het concurrentiebeding naar vijf maanden recht werd gedaan aan het belang van zowel werkgever als werknemer. Zo zou worden voorkomen dat de werknemer met recente informatie naar een directe concurrent zou kunnen overstappen. Na niet al te lange tijd, vijf maanden, zou de werknemer dan weer vrij zijn om een andere baan te aanvaarden. De termijn van vijf maanden werd gehanteerd omdat de werknemer dan niet meer over recente informatie zou beschikken.^[12] De Kantonrechter Amsterdam handhaafde een concurrentiebeding vanwege het feit dat de werknemer over cruciale kennis beschikte. Hij wist hoe de werkgever, een online hotel-boekingsbedrijf, bij het op Google intypen van plaatsnaam en hotel, op de eerste plaats zou komen. Dergelijke informatie was cruciaal voor zowel de werkgever als voor een concurrent. Het leek er daarmee op dat de nieuwe werkgever, een directe concurrent, door het aannemen van werknemer kennis inkocht.^[13]

4. Verwachtingen *Wet werk en zekerheid*

Hierboven is een korte weergave geschetst van de rechtspraak met betrekking tot het concurrentiebeding in tijdelijke arbeidscontracten. Vooral is gekeken naar de gevallen waarin de rechter het gerechtvaardigd acht dat een concurrentiebeding, weliswaar gematigd, wordt opgenomen in een contract voor bepaalde tijd. Deze analyse heeft geleid tot een verwachting omtrent de invulling van het criterium «*zwaarwegende*» bedrijfs- en dienstbelangen, zoals opgenomen in de *Wet werk en zekerheid*, en aan de hand waarvan de werkgever schriftelijk de noodzaak van het beding dient te motiveren. Bedacht moet worden dat het de bedoeling is van de Wet werk en zekerheid om het opnemen van een concurrentiebeding in tijdelijke arbeidscontracten te bemoeilijken. Het ligt daarom niet voor de hand dat de vroegere jurisprudentie onverkort gehandhaafd zal blijven, maar eerder strenger zal worden. In de eerste plaats zal de werkgever al bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst moeten aantonen dat hij een *zwaarwegend* belang heeft, wat lastig kan zijn.^[14] In de tweede plaats geldt onder de WWZ dat een concurrentiebeding nietig zal zijn als het *zwaarwegende* belang ontbreekt.

4.1. Bedrijfsgevoelige informatie

Uit de analyse van de huidige rechtspraak is gebleken dat een concurrentiebeding vooral (gedeeltelijk) in stand kon blijven vanwege de gevoelige bedrijfsspecifieke informatie waarover de werknemer beschikte. Maar kennis van dergelijke informatie zal onder de *Wet werk en zekerheid* niet zonder meer voldoende reden zijn om een concurrentiebeding in een tijdelijk contract op te kunnen nemen. Deze wet schrijft namelijk een «*zwaarwegend*» belang voor. Wanneer zou daarvan sprake kunnen zijn? Het kan ten eerste gaan om een situatie waarin werknemer een zeer hoge functie bekleedt, bijvoorbeeld de functie van managing director. Hierdoor beschikt de werknemer over alle essentiële bedrijfsgegevens. Ten tweede kan worden gedacht aan het geval waarin de werknemer beschikt over belangrijke strategische kennis, zoals een accountmanager, verkoopvertegenwoordiger of sales manager die op de hoogte is van prijstactieken en prijsstellingen. Indien deze bij de concurrent gaat werken, kan de werkgever hierdoor ernstig nadeel lijden. Ten slotte kan het gaan om een werknemer die op de hoogte is van vitale kennis, *inside information*. Hierbij wijs ik op de al besproken zaak van de kantonrechter en het Hof Amsterdam, waarin het beding geheel in stand bleef, vanwege het feit dat de werknemer wist hoe werkgever bij een zoekmachine als Google op de eerste plaats kon komen.^[15] Het feit dat werknemer over zulke cruciale kennis beschikt, zou mijn inziens een *zwaarwegend* bedrijfs- of dienstbelang kunnen opleveren. Mijn verwachting is dat in bovenstaande gevallen daarnaast moet worden aangetoond dat nadeel kan worden toegebracht aan de ex-werkgever. Dit zal bijvoorbeeld eerder het geval zijn bij bedrijven die in een kleine markt opereren.

4.2. Gedane investeringen

Uit de rechtspraak blijkt dat ook gedane investeringen ertoe leidden dat het concurrentiebeding gedeeltelijk in stand bleef. Kunnen investeringen een «*zwaarwegend*» bedrijfsbelang vormen dat een concurrentiebeding rechtvaardigt? Bedacht moet daarbij worden dat de werkgever, door te kiezen voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, in beginsel ook kiest voor een korte afschrijvingstermijn. Zeker indien de werkgever tijdens de looptijd van het contract al van de investeringen kan profiteren en de werknemer niet veel perspectief op voortzetting van de arbeidsrelatie heeft, valt het mijn inziens dan ook niet te verwachten dat gedane investeringen *zwaarwegende* bedrijfs- of dienstbelangen opleveren.

4.3. Minder beperkend beding

Ten slotte blijft een concurrentiebeding in de huidige rechtspraak gedeeltelijk in stand in een geval waarin een werknemer slechts een minimale beperking kreeg opgelegd. Hierbij kan de vraag worden gesteld of eerder sprake zal zijn van een «zwaarwegend» bedrijfs- of dienstbelang, indien een minder beperkend beding wordt opgenomen. Gedacht kan worden aan bijvoorbeeld het relatiebeding. Als wordt gekeken naar de belangenafweging zal een beperkend beding eerder overeind blijven, aangezien zo'n beding minder snel onbillijk benadelend zal zijn voor de werknemer. Echter, op grond van het nieuwe [art. 7:653 BW](#) wordt bij tijdelijke arbeidscontracten eerst getoetst of er een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is, voordat de 'gewone' belangenafweging plaatsvindt: lid 2 (met daarin de noodzaak van het zwaarwegend bedrijfsbelang) gaat vooraf aan lid 3 (de gewone belangenafweging). Niet duidelijk is of de belangenafweging de noodzakelijkheidstoets kan beïnvloeden. Betoogd kan worden dat in het geval waarin een minder bezwarend beding voldoende is voor de bescherming van de belangen, deze belangen wel niet zo zwaarwegend zullen zijn. Toch zou ik ervoor willen pleiten dat voor een minder beperkend beding eerder zwaarwegende belangen bestaan. Goed te verdedigen valt dat voor een beding met bijvoorbeeld een wereldwijd bereik de werkgever grotere zwaarwegende belangen dient te hebben, dan voor een beding waarin alleen de beperking wordt opgelegd dat werknemer niet bij een naastgelegen horecagelegenheid aan de slag mag gaan.

5. Conclusie

Indien de rechter de omstandigheid dat een contract tijdelijk of van korte duur was relevant acht, gaat hij tot op heden in de bij de rechtspraakanalyse betrokken zaken altijd over tot vernietiging dan wel matiging van het concurrentiebeding. Ondanks, of misschien juist dankzij, de kritische blik die de rechter al heeft tegenover het concurrentiebeding in tijdelijke arbeidscontracten, is er in de [Wet werk en zekerheid](#) voor gekozen om het opnemen van een concurrentiebeding in een tijdelijk contract te bemoeilijken door te bepalen dat werkgever hiertoe «zwaarwegende» bedrijfs- of dienstbelangen dient te hebben. Echter, onduidelijk is hoe dit begrip dient te worden ingevuld. Dat op zich heeft een negatief effect op de rechtszekerheid. Aan de hand van een rechtspraakanalyse heb ik geprobeerd om een aantal verwachtingen omtrent de invulling van de noodzakelijkheidstoets te schetsen. Zo zou een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang aanwezig kunnen zijn, indien er sprake is van specifieke bedrijfskennis die de werknemer tijdens zijn dienstverband zal opdoen, waarbij de werknemer een hooggeplaatste functie zal gaan uitoefenen binnen het bedrijf van werkgever en hierdoor over de belangrijkste bedrijfsgegevens beschikt. Ook kan gedacht worden aan een situatie waarin werknemer in een andere functie zal gaan beschikken over belangrijke strategische kennis of een situatie waarin de werknemer vitale, cruciale kennis, oftewel *inside information*, zal verkrijgen. Bij bovenstaande situaties geldt daarbij de verwachting dat de werkgever ook moet aantonen dat de werknemer daadwerkelijk nadeel kan toebrengen. Het plegen van investeringen in de werknemer zal niet snel zijn aan te merken als zwaarwegend belang. Ik zou verder willen betogen dat de werkgever eerder zal kunnen aantonen dat hij een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft in geval van een minder beperkend beding, zoals een relatiebeding. Juist de omstandigheid dat het concurrentiebeding heel specifiek wordt omschreven, zoals het geval is bij een relatiebeding, maakt het aannemelijk dat de werkgever daarbij een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft. Het zal voor werkgevers wel lastig zijn al bij het aangaan van het contract te moeten aantonen dat sprake is van een zwaarwegende belang, terwijl in de praktijk vaak pas gaandeweg duidelijk wordt welke informatie tot de beschikking van werknemer komt. Dus ook de hierboven genoemde conclusies over wat op grond van de oude jurisprudentie in de toekomst als zwaarwegend bedrijfsbelang is op te vatten, kunnen niet meer zijn dan aanwijzingen.

Voetnoten

Voetnoten

- [1] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 2, p. 4. Zie over deze wijziging eerder in dit tijdschrift: D.J.B. de Wolff, 'Werk en zekerheid deel 1: 'flexrecht' deels herzien', *ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk* 2014/37.
- [2] Mevr. mr. M. Meijer is masterstudente aan de Universiteit Leiden. Dit artikel is een bewerking van haar masterscriptie arbeidsrecht aldaar.
- [3] In het vervolg van dit artikel wordt gesproken over «zwaarwegend» bedrijfsbelang. Daaronder wordt ook verstaan een zwaarwegend dienstbelang.
- [4] *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, nr. C., p. 103-104.
- [5] Ktr. Hilversum 25 juli 2006, nr. KK 06-78, *JAR* 2006/218.
- [6] Ktr. Lelystad 22 september 2004, [ECLI:NL:RBZLY:2004:AR2697](#), *RAR* 2005/24.
- [7] Ktr. Hilversum 25 juli 2006, nr. KK 06-78, *JAR* 2006/218.
- [8] Ktr. Almelo 4 november 2010, [ECLI:NL:RBALM:2010:BO3261](#).
- [9] Rb. Den Haag 24 januari 2012, nr. KG ZA 11-1527, [ECLI:NL:RBSGR:2012:BV6210](#).
- [10] Rb. Groningen 4 december 2003, [ECLI:NL:RBGRO:2003:AN9486](#).
- [11] Ktr. Zutphen 6 april 2004, [ECLI:NL:RBZUT:2004:AO8926](#), *Prq.* 2004, 6269.
- [12] Hof Amsterdam 6 april 2006, [ECLI:NL:GHAMS:2006:AY3521](#), *JAR* 2006/280, *JIN* 2007/1.
- [13] Ktr. Amsterdam 7 maart 2014, [ECLI:NL:RBAMS:2014:1404](#), *JAR* 2014/90, *RAR* 2014/128. In hoger beroep is deze uitspraak bevestigd (nog niet gepubliceerd).
- [14] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 17.
- [15] Ktr. Amsterdam 7 maart 2014, [ECLI:NL:RBAMS:2014:1404](#), *JAR* 2014/90, *RAR* 2014/128.

Bijlage C: Voorbeelden ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever en werknemer

Situaties waarin sprake kan zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever²

- als er als gevolg van laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan (bijvoorbeeld als gevolg van het niet willen ingaan op avances zijnerzijds) en de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag;
- als een werkgever discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbaar situatie ontstaat en niets anders rest dan ontslag;
- als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd;
- de situatie waarin de werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren;
- de situatie waarin een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen) als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden;

Situaties waarin sprake kan zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer³

- de situatie waarin de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
- de situatie waarin de werknemer in strijd met eigen in de praktijk toegepaste en voor de werknemer kenbare gedragsregels van de organisatie van de werkgever, geld leent uit de bedrijfskas en zulks leidt tot een vertrouwensbreuk;
- de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat;
- de situatie waarin de werknemer veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op zijn werk verschijnt, hierdoor de bedrijfsvoering wordt belemmerd en de werkgever de werknemer hier al tevergeefs op heeft aangesproken;
- de situatie waarin de werknemer op oneigenlijke wijze heeft geprobeerd zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen en hij hierdoor het vertrouwen van de werkgever ernstig heeft beschaamd.

² Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 34.

³ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 40.

Bijlage D: Modelarbeidsovereenkomst Advocatenkantoor Bayrak

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR (ON)BEPAAALDE TIJD

DE ONDERGETEKENDEN:

1. (naam werkgever invullen en adres), hierna te noemen: 'werkgever', hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door (naam vertegenwoordiger invullen en functie).

en

2. (achternaam, voorna(a)m(en) werknemer), geboren op (datum), wonende in (plaatsnaam) aan (adres), hierna te noemen : 'werknemer' (*alternatief: werkneemster*),

KOMEN HIERBIJ OVEREEN:

Artikel 1 Duur van de overeenkomst

- 1.1. Werknemer treedt met ingang van (datum) bij werkgever in dienst voor onbepaalde tijd.
- 1.2. De eerste maand (*alternatief: de eerste twee maanden*) na indiensttreding geldt (*alternatief: gelden*) als proeftijd. Ieder der partijen is bevoegd zolang deze proeftijd loopt de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
- 1.3. Na de proeftijd kan ieder der partijen deze arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen tegen het einde van de kalendermaand met in achtneming van de wettelijke opzegtermijn (artikel 7:672 Burgerlijk Wetboek).
- 1.4. Deze overeenkomst eindigt in elk geval zonder dat schriftelijke opzegging nodig is op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de voor hem geldende pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

(*alternatief: bepaalde tijd*)

- 1.1. Werknemer treedt met ingang van (datum) bij werkgever in dienst voor de bepaalde tijd van maanden (*alternatief: voor het project bestaande uit...*).
- 1.2. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op (datum) zonder dat hiervoor enige opzeggingshandeling noodzakelijk is (*alternatief: indien en zodra het project is geëindigd, maar in elk geval op (datum)*).
- 1.3. De eerste maand (*alternatief: de eerste twee maanden*) na indiensttreding geldt (*alternatief: gelden*) als proeftijd. Ieder der partijen is bevoegd zolang deze proeftijd loopt de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen.
- 1.4. Na de proeftijd kan ieder der partijen deze overeenkomst tussentijds schriftelijk opzeggen tegen het einde van de kalendermaand met in achtneming van de wettelijke opzegtermijn.
- 1.5. Deze overeenkomst eindigt in elk geval zonder dat schriftelijke opzegging is vereist op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de voor hem geldende pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 2 Functie

- 2.1. Werknemer wordt aangesteld in de functie van (functienaam). Deze functie is organiek ondergebracht bij de afdeling (afdeling).
- 2.2. De in het eerste lid van dit artikel genoemde functie omvat de volgende werkzaamheden: (omschrijving inhoud van de functie).
- 2.3. Werknemer rapporteert aan c.q. staat onder leiding van (naam of functienaam).
- 2.4. Wanneer werkgever daarbij een zwaarwichtig belang heeft is werkgever bevoegd de functie van werknemer binnen de grenzen der redelijkheid eenzijdig te wijzigen.

Artikel 3 Standplaats

- 3.1. De standplaats van werknemer zal bij aanvang van de arbeidsovereenkomst (plaatsnaam) zijn, maar werkgever behoudt zich het recht voor hierin wijziging aan te brengen, waarbij hij zich evenwel verbindt een aanzeggingstermijn van (aantal) maanden in acht te nemen.

Artikel 4 Werktijden/overwerk

- 4.1. De overeengekomen werktijd bedraagt gemiddeld (aantal) uur per week. Werknemer zal werkzaam zijn op de volgende dagen: (dagen). De indeling van de werktijden wordt in onderling overleg overeengekomen.
- 4.2. Voor werknemer zullen, behoudens overeen te komen wijzigingen daarin, de bij werkgever algemeen geldende werktijden van kracht zijn. Deze werktijden zijn (tijdstippen).
- 4.3. Van werknemer wordt verwacht dat hij, wanneer dat voor de goede vervulling van zijn functie noodzakelijk is, buiten de vastgestelde werktijden overwerk verricht. Overwerk wordt vergoed conform de van toepassing zijnde CAO.

Artikel 5 Maandsalaris

- 5.1. Werknemer ontvangt bij een voltijds dienstverband een salaris van EUR (bedrag) bruto per maand, op de laatste dag van elke maand betaalbaar. Dit salaris komt overeen met functieloonsschaal (nummer), periodiek (periodieknummer).
- 5.2. Naast het salaris heeft werknemer recht op vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, conform de van toepassing zijnde CAO.

Artikel 6 Onkosten

- 6.1. De door werknemer in het kader van de vervulling van zijn functie in redelijkheid gemaakte onkosten zullen op declaratiebasis aan werknemer worden vergoed.
- 6.2. De reiskosten (voor woon-werkverkeer en overige) worden vergoed conform de regeling in de van toepassing zijnde CAO. De vergoeding wordt berekend op basis van het adres van werknemer, zoals bekend bij werkgever op het moment van in dienst treden.
- 6.3. Indien en zodra werknemer is geschorst of op non-actief is gesteld en indien en zodra de werknemer om andere redenen langer dan (aantal) maanden aaneengesloten geen werkzaamheden verricht, vervalt het recht op de in dit artikel genoemde vergoedingen. Voorts acht werkgever zich gerechtigd deze onkostenvergoedingen in te trekken of de voorwaarden daarvoor te wijzigen, indien door een wijziging in de fiscale regelingen ongewijzigde voortzetting voor werkgever kostenverhogend is en in elk geval wanneer werkgever de Werkkostenregeling gaat toepassen.

Artikel 7 Bedrijfsmiddelen

- 7.1. De werknemer is, op straffe van verval van het recht op deze goederen, gehouden met de door werkgever verstrekte goederen om te gaan zoals het een goed werknemer betaamt, en met name geen handelingen te verrichten die strijdig zijn met de wet.
- 7.2. Indien en zodra het dienstverband eindigt dan wel werknemer op non-actief is gesteld of geschorst, en indien en zodra de werknemer om andere redenen langer dan (aantal) maanden aaneengesloten geen werkzaamheden verricht, is werknemer gehouden de aan hem door werkgever ter beschikking gestelde goederen te retourneren aan werkgever. Voorts acht werkgever zich gerechtigd de ter beschikkingstelling van deze bedrijfsmiddelen te beëindigen of de voorwaarden daarvoor te wijzigen indien als gevolg van wijzigingen in de fiscale regelingen ongewijzigde voortzetting voor werkgever kostenverhogend zou zijn en in elk geval wanneer de werkgever de Werkkostenregeling gaat toepassen.

Artikel 8 Vakantie

- 8.1. Werknemer heeft per vakantiejaar (of: kalenderjaar), lopend van tot (data), bij een voltijds dienstverband recht op (aantal) doorbetaalde vakantie-uren, op te nemen in overleg met werkgever. Bij een deeltijds dienstverband wordt dit recht naar rato aangepast. De vakantiedagen c.q. -uren worden opgebouwd naar evenredigheid van de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het vakantiejaar.
- 8.2. Werknemer heeft per jaar, lopende van van enig jaar tot(data) van het volgende jaar, recht op een vakantietoeslag van 8% van het in dat jaar ontvangen brutosalaris, uit te keren in de maand (naam maand) van ieder jaar.

Artikel 9 Arbeidsongeschiktheid

- 9.1. Indien werknemer als gevolg van ziekte niet in staat is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten, is hij, ook tijdens vakantie, verplicht dit zo snel mogelijk maar in ieder geval voor (tijdstip) bij werkgever te melden, tenzij dat door overmacht niet mogelijk is.
- 9.2. Indien werknemer de overeengekomen werkzaamheden niet heeft verricht, omdat hij in verband met ongeschiktheid als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling, daartoe was verhinderd, zal werkgever, indien en zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, het in deze overeenkomst genoemde salaris doorbetalen, conform de bepalingen van de van toepassing zijnde CAO.
- 9.3. Op de in dit artikel bedoelde loonbetaling strekt in mindering het bedrag van een werknemer toekomende geldelijke uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven verzekering of een verzekering of uit een fonds waarin werknemer niet deelneemt, voor zover die uitkering betrekking heeft op de overeengekomen werkzaamheden waaruit het loon wordt genoten, alsmede het bedrag van de inkomsten door werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de periode dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd zou zijn geweest, de overeengekomen arbeid had kunnen verrichten.

Artikel 10 Pensioenregeling e.a. regelingen

- 10.1. Aan werknemer wordt een pensioenovereenkomst aangeboden. Werkgever draagt zorg voor aanmelding bij (naam pensioenfonds). Werkgever is gerechtigd het werknemersdeel van de premie maandelijks op het salaris van de werknemer in te houden.
- 10.2. Werknemer kan deelnemen aan een spaarloon- of levensloopregeling.

Artikel 11 Opleiding

- 11.1. Werknemer is op verzoek van werkgever verplicht periodiek, ook buiten de werktijden, (her- en bijscholings-) cursussen te volgen waarvan de kosten voor rekening van werkgever komen.
- 11.2. Werkgever betaalt de opleidingskosten van elke met de werknemer schriftelijk overeengekomen opleiding. Onder opleidingskosten wordt in dit verband verstaan: (specificeren van alle elementen zoals reiskosten, uren vrijaf, studiemateriaal, cursusgeld).
- 11.3. De werkgever kan de werknemer verplichten het gehele bedrag van de opleidingskosten terug te betalen indien:
- de werknemer zich niet onderwerpt aan geldende tentamens c.q. examens;
 - de werknemer de studie voortijdig beëindigt zonder dat dit heeft geleid tot het behalen van het certificaat;
 - uit ingewonnen inlichtingen blijkt dat de werknemer onvoldoende tijd besteedt aan zijn/haar studie waardoor het niet mogelijk is deze binnen de voor de studie normaal te achten duur af te ronden (met uitzondering van ziekte of andere persoonlijke omstandigheden, door werkgever te beoordelen).
- 11.4. Bij vertrek op initiatief van de werknemer betaalt de werknemer aan de werkgever de opleidingskosten terug conform de volgende afbouwregeling:
- bij vertrek binnen 1 jaar na aanvang van de opleiding: 100% van de opleidingskosten;
 - bij vertrek tussen 1 en 2 jaar na aanvang van de opleiding: 75% van de opleidingskosten;
 - bij vertrek tussen 2 en 3 jaar na aanvang van de opleiding: 50% van de opleidingskosten;
 - bij vertrek tussen 3 en 4 jaar na aanvang van de opleiding: 25% van de opleidingskosten.
- De terugbetalingsverplichting vervalt 4 jaar na aanvang van de opleiding.

Artikel 12 Geheimhouding/nevenwerkzaamheden/relaties en concurrentie/boete

- 12.1. Het is werknemer verboden, zowel gedurende de arbeidsovereenkomst als na afloop daarvan, op enigerlei wijze aan derden, direct of indirect, in welke vorm ook en in welke zin ook, enige mededeling te doen van hetgeen bij de uitoefening van zijn functie te zijner kennis is gekomen in verband met de zaken en belangen van werkgever en van met werkgever gelieerde ondernemingen en hun relaties. Het is werknemer tevens geboden om documenten of andere gegevens die hij heeft verkregen in het kader van zijn werkzaamheden na afloop van de arbeidsovereenkomst aan werkgever over te dragen.
- 12.2. Het is werknemer verboden gedurende de loop van de arbeidsovereenkomst nevenwerkzaamheden te verrichten voor een andere werkgever of opdrachtgever, direct of indirect, en zaken te doen voor eigen rekening behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever.
- 12.3. Het is werknemer verboden binnen een tijdvak van (duur) na beëindiging van de arbeidsovereenkomst zakelijk contact te hebben met relaties van werkgever of van de aan haar gelieerde ondernemingen.
- 12.4. Het is werknemer verboden binnen een tijdvak van (duur) na beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen een kring met werkgever als middelpunt en met een straal van (aantal) kilometer in enigerlei vorm, direct of indirect, werkzaam, behulpzaam of betrokken te zijn bij een bedrijf gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan dat van werkgever en/of de aan haar gelieerde ondernemingen, hetzij tegen vergoeding hetzij om niet, of daarin aandeel van welke aard ook te hebben, tenzij werknemer daartoe voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever heeft gekregen, aan welke toestemming werkgever voorwaarden kan verbinden.

12.5. Bij overtreding van deze ver- en geboden verbeurt werknemer aan en ten behoeve van werkgever een dadelijk en ineens, zonder sommatie of ingebrekestelling, opvorderbare boete van EUR (bedrag) per overtreding en voor elke dag of een gedeelte daarvan dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van werkgever in plaats van de boete volledige schadevergoeding te vorderen. Overtreding van deze verboden gedurende het bestaan van de arbeidsovereenkomst zal voor werkgever een dringende reden vormen tot ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 7:678 lid 2 onderdeel i Burgerlijk Wetboek en zal aanleiding kunnen geven aangifte doen van het plegen van het misdrijf omschreven in artikel 273 Wetboek van Strafrecht.

Artikel 13 Verklaring omtrent gedrag

13.1. De werknemer draagt, indien de werkgever dit verlangt, zorg voor een verklaring omtrent gedrag. Dit is een vereiste om de functie te kunnen uitvoeren. Indien pas na ondertekening van deze arbeidsovereenkomst blijkt dat geen c.q. een negatieve verklaring wordt afgegeven, wordt de arbeidsovereenkomst per direct beëindigd. Een positieve verklaring omtrent gedrag verklaring is derhalve een voorwaarde voor de arbeidsovereenkomst.

Artikel 14 Toepasselijke CAO en overige regelingen

14.1. De sector-CAO (naam invullen van CAO), zoals deze luidt of zal komen te luiden en de krachtens die CAO vastgestelde arbeidsvoorwaarden zijn op deze overeenkomst van toepassing, en vormen één geheel met deze arbeidsovereenkomst. Een exemplaar van de sector-CAO (naam invullen van CAO) is hierbij als **bijlage 1** gevoegd.

14.2. Met ondertekening van deze arbeidsovereenkomst verklaart werknemer zich ook bekend en akkoord met de bepalingen uit het personeelshandboek/arbeidsvoorwaarden reglement van werkgever, dat hierbij als **bijlage 2** wordt gevoegd.

Artikel 15 Wijzigingsbeding

15.1. Werkgever heeft de bevoegdheid om bovengenoemde arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen wanneer hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor redelijkerwijs moet wijken.

Artikel 16 Toepasselijk recht

16.1. Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Artikel 17 Vorige arbeidsvoorwaarden

17.1. Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

ONDERTEKENING:

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt, per bladzijde geparafeerd en ondertekend te (plaatsnaam), op (datum).

(handtekening) werkgever

(handtekening) werknemer

Bijlagen:

1. sector-CAO (naam invullen van CAO indien van toepassing)
2. personeelshandboek/arbeidsvoorwaarden reglement

Bijlage E: Concept model arbeidsovereenkomst

CONCEPT-MODELARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

DE ONDERGETEKENENDEN:

3. (naam werkgever invullen en adres), hierna te noemen: 'werkgever', hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door (naam vertegenwoordiger invullen en functie).

en

4. (achternaam, voorna(a)m(en) werknemer), geboren op (datum), wonende in (plaatsnaam) aan (adres), hierna te noemen : 'werknemer' (*alternatief*: werkneemster),

KOMEN HIERBIJ OVEREEN:

Artikel 1 Duur van de overeenkomst

- 1.6. Werknemer treedt met ingang van (datum) bij werkgever in dienst voor de bepaalde tijd van maanden (*alternatief*: voor het project bestaande uit...).

Aanzeggingsplicht per 1-1-2015

(Bepaling voor arbeidsovereenkomsten waarvoor geen aanzeggingsplicht geldt)

- 1.7. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op (datum) zonder dat hiervoor enige opzeggingshandeling noodzakelijk is (*alternatief*: indien en zodra het project is geëindigd, maar in elk geval op (datum)).

De aanzeggingsplicht geldt niet voor:

- arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan de einde niet kalendermatig is vastgesteld;
- arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die korter dan een halfjaar duurt;
- arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die opgezegd dient te worden.

(Bepaling voor arbeidsovereenkomsten die zes maanden of langer duren)

Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op (datum). Deze arbeidsovereenkomst wordt niet voortgezet zodra de einddatum van deze overeenkomst is bereikt, tenzij de werkgever uiterlijk één maand voor de einddatum van deze overeenkomst schriftelijk te kennen geeft de arbeidsovereenkomst te willen voortzetten en onder welke voorwaarden.

Proeftijdbeding per 1-1-2015

- 1.8. De eerste maand (*alternatief*: de eerste twee maanden) na indiensttreding geldt (*alternatief*: gelden) als proeftijd. Ieder der partijen is bevoegd zolang deze proeftijd loopt de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen.

Dit beding kan niet worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst die zes maanden of korter duurt.

Let op: bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de proeftijd:

- Bij een periode van zes maanden of korter, geen proeftijd. De werkgever kan bij cao ook niet afwijken van dit verbod;
- Bij een periode van langer dan zes maanden maar korter dan twee jaren, één maand;
- Bij een periode van twee jaar of langer, twee maanden.

- 1.9. Na de proeftijd kan ieder der partijen deze overeenkomst tussentijds schriftelijk opzeggen tegen het einde van de kalendermaand met in achtneming van de wettelijke opzegtermijn.

- 1.10. Deze overeenkomst eindigt in elk geval zonder dat schriftelijke opzegging is vereist op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de voor hem geldende pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 2 Functie

- 2.5. Werknemer wordt aangesteld in de functie van (functienaam). Deze functie is organiek ondergebracht bij de afdeling (afdeling).
- 2.6. De in het eerste lid van dit artikel genoemde functie omvat de volgende werkzaamheden: (omschrijving inhoud van de functie).
- 2.7. Werknemer rapporteert aan c.q. staat onder leiding van (naam of functienaam).
- 2.8. Wanneer werkgever daarbij een zwaarwichtig belang heeft is werkgever bevoegd de functie van werknemer binnen de grenzen der redelijkheid eenzijdig te wijzigen.

Artikel 3 Standplaats

- 3.2. De standplaats van werknemer zal bij aanvang van de arbeidsovereenkomst (plaatsnaam) zijn, maar werkgever behoudt zich het recht voor hierin wijziging aan te brengen, waarbij hij zich evenwel verbindt een aanzeggingstermijn van (aantal) maanden in acht te nemen.

Artikel 4 Werktijden/overwerk

- 4.4. De overeengekomen werktijd bedraagt gemiddeld (aantal) uur per week. Werknemer zal werkzaam zijn op de volgende dagen: (dagen). De indeling van de werktijden wordt in onderling overleg overeengekomen.
- 4.5. Voor werknemer zullen, behoudens overeen te komen wijzigingen daarin, de bij werkgever algemeen geldende werktijden van kracht zijn. Deze werktijden zijn (tijdstippen).
- 4.6. Van werknemer wordt verwacht dat hij, wanneer dat voor de goede vervulling van zijn functie noodzakelijk is, buiten de vastgestelde werktijden overwerk verricht. Overwerk wordt vergoed conform de van toepassing zijnde CAO.

Artikel 5 Maandsalaris

- 5.3. Werknemer ontvangt bij een voltijds dienstverband een salaris van EUR (bedrag) bruto per maand, op de laatste dag van elke maand betaalbaar. Dit salaris komt overeen met functieloonsschaal (nummer), periodiek (periodieknummer).
- 5.4. Naast het salaris heeft werknemer recht op vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, conform de van toepassing zijnde CAO.

Loondoorbetalingsbeding

- 5.5. Er wordt voor de eerste zes maanden van deze arbeidsovereenkomst, ten nadele van de werknemer, afgeweken van de loondoorbetalingsplicht van de werkgever voor de gevallen waarin de werknemer de bedongen arbeid geheel of gedeeltelijk niet kan verrichten door een oorzaak die in redelijkheid voor de rekening van de werkgever dient te komen.

Artikel 6 Onkosten

- 6.4. De door werknemer in het kader van de vervulling van zijn functie in redelijkheid gemaakte onkosten zullen op declaratiebasis aan werknemer worden vergoed.

- 6.5. De reiskosten (voor woon-werkverkeer en overige) worden vergoed conform de regeling in de van toepassing zijnde CAO. De vergoeding wordt berekend op basis van het adres van werknemer, zoals bekend bij werkgever op het moment van in dienst treden.
- 6.6. Indien en zodra werknemer is geschorst of op non-actief is gesteld en indien en zodra de werknemer om andere redenen langer dan (aantal) maanden aaneengesloten geen werkzaamheden verricht, vervalt het recht op de in dit artikel genoemde vergoedingen. Voorts acht werkgever zich gerechtigd deze onkostenvergoedingen in te trekken of de voorwaarden daarvoor te wijzigen, indien door een wijziging in de fiscale regelingen ongewijzigde voortzetting voor werkgever kostenverhogend is en in elk geval wanneer werkgever de Werkkostenregeling gaat toepassen.

Artikel 7 Bedrijfsmiddelen

- 7.3. De werknemer is, op straffe van verval van het recht op deze goederen, gehouden met de door werkgever verstrekte goederen om te gaan zoals het een goed werknemer betaamt, en met name geen handelingen te verrichten die strijdig zijn met de wet.
- 7.4. Indien en zodra het dienstverband eindigt dan wel werknemer op non-actief is gesteld of geschorst, en indien en zodra de werknemer om andere redenen langer dan (aantal) maanden aaneengesloten geen werkzaamheden verricht, is werknemer gehouden de aan hem door werkgever ter beschikking gestelde goederen te retourneren aan werkgever. Voorts acht werkgever zich gerechtigd de ter beschikkingstelling van deze bedrijfsmiddelen te beëindigen of de voorwaarden daarvoor te wijzigen indien als gevolg van wijzigingen in de fiscale regelingen ongewijzigde voortzetting voor werkgever kostenverhogend zou zijn en in elk geval wanneer de werkgever de Werkkostenregeling gaat toepassen.

Artikel 8 Vakantie

- 8.3. Werknemer heeft per vakantiejaar (of: kalenderjaar), lopend van tot (data), bij een voltijds dienstverband recht op (aantal) doorbetaalde vakantie-uren, op te nemen in overleg met werkgever. Bij een deeltijds dienstverband wordt dit recht naar rato aangepast. De vakantiedagen c.q. -uren worden opgebouwd naar evenredigheid van de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het vakantiejaar.
- 8.4. Werknemer heeft per jaar, lopende van van enig jaar tot(data) van het volgende jaar, recht op een vakantietoeslag van 8% van het in dat jaar ontvangen brutosalaris, uit te keren in de maand (naam maand) van ieder jaar.

Artikel 9 Arbeidsongeschiktheid

- 9.1. Indien werknemer als gevolg van ziekte niet in staat is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten, is hij, ook tijdens vakantie, verplicht dit zo snel mogelijk maar in ieder geval voor (tijdstip) bij werkgever te melden, tenzij dat door overmacht niet mogelijk is.
- 9.2. Indien werknemer de overeengekomen werkzaamheden niet heeft verricht, omdat hij in verband met ongeschiktheid als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling, daartoe was verhinderd, zal werkgever, indien en zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, het in deze overeenkomst genoemde salaris doorbetalen, conform de bepalingen van de van toepassing zijnde CAO.
- 9.3. Op de in dit artikel bedoelde loonbetaling strekt in mindering het bedrag van een werknemer toekomende geldelijke uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven verzekering of een verzekering of uit een fonds waarin werknemer niet deelneemt, voor zover die uitkering betrekking heeft op de overeengekomen werkzaamheden waaruit het loon wordt genoten,

alsmede het bedrag van de inkomsten door werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de periode dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd zou zijn geweest, de overeengekomen arbeid had kunnen verrichten.

Artikel 10 Pensioenregeling e.a. regelingen

10.3. Aan werknemer wordt een pensioenovereenkomst aangeboden. Werkgever draagt zorg voor aanmelding bij (naam pensioenfonds). Werkgever is gerechtigd het werknemersdeel van de premie maandelijks op het salaris van de werknemer in te houden.

10.4. Werknemer kan deelnemen aan een spaarloon- of levensloopregeling.

Artikel 11 Opleiding

11.5. Werknemer is op verzoek van werkgever verplicht periodiek, ook buiten de werktijden, (her- en bijscholings-) cursussen te volgen waarvan de kosten voor rekening van werkgever komen.

11.6. Werkgever betaalt de opleidingskosten van elke met de werknemer schriftelijk overeengekomen opleiding. Onder opleidingskosten wordt in dit verband verstaan: (specificeren van alle elementen zoals reiskosten, uren vrijaf, studiemateriaal, cursusgeld).

11.7. De werkgever kan de werknemer verplichten het gehele bedrag van de opleidingskosten terug te betalen indien:

- de werknemer zich niet onderwerpt aan geldende tentamens c.q. examens;
- de werknemer de studie voortijdig beëindigt zonder dat dit heeft geleid tot het behalen van het certificaat;
- uit ingewonnen inlichtingen blijkt dat de werknemer onvoldoende tijd besteedt aan zijn/haar studie waardoor het niet mogelijk is deze binnen de voor de studie normaal te achten duur af te ronden (met uitzondering van ziekte of andere persoonlijke omstandigheden, door werkgever te beoordelen).

11.8. Bij vertrek op initiatief van de werknemer betaalt de werknemer aan de werkgever de opleidingskosten terug conform de volgende afbouwregeling:

- bij vertrek binnen 1 jaar na aanvang van de opleiding: 100% van de opleidingskosten;
- bij vertrek tussen 1 en 2 jaar na aanvang van de opleiding: 75% van de opleidingskosten;
- bij vertrek tussen 2 en 3 jaar na aanvang van de opleiding: 50% van de opleidingskosten;
- bij vertrek tussen 3 en 4 jaar na aanvang van de opleiding: 25% van de opleidingskosten.

De terugbetalingsverplichting vervalt 4 jaar na aanvang van de opleiding.

Artikel 12 Geheimhouding/nevenwerkzaamheden/(relaties en concurrentie)/boete

12.6. Het is werknemer verboden, zowel gedurende de arbeidsovereenkomst als na afloop daarvan, op enigerlei wijze aan derden, direct of indirect, in welke vorm ook en in welke zin ook, enige mededeling te doen van hetgeen bij de uitoefening van zijn functie te zijner kennis is gekomen in verband met de zaken en belangen van werkgever en van met werkgever gelieerde ondernemingen en hun relaties. Het is werknemer tevens geboden om documenten of andere gegevens die hij heeft verkregen in het kader van zijn werkzaamheden na afloop van de arbeidsovereenkomst aan werkgever over te dragen.

12.7. Het is werknemer verboden gedurende de loop van de arbeidsovereenkomst nevenwerkzaamheden te verrichten voor een andere werkgever of opdrachtgever, direct of indirect, en zaken te doen voor eigen rekening behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever.

Relatiebeding per 1-1-2015

- 12.8. Het is werknemer verboden binnen een tijdvak van (aantal) jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst zakelijk contact te hebben met relaties van werkgever of van de aan haar gelieerde ondernemingen.

Dit beding kan niet meer worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang waardoor een relatiebeding noodzakelijk is. De motivering daarvan dient schriftelijk te worden opgenomen bij het beding. De motivering dient de volgende elementen te bevatten:

- Wat is het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang?
- Waarom is het relatiebeding noodzakelijk?

Let op:

- Het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dient zowel bij het aangaan van het beding als na het einde van het dienstverband aanwezig te zijn.
- Het beding is zonder schriftelijke motivering nietig.

Concurrentiebeding per 1-1-2015

- 12.9. Het is werknemer verboden binnen een tijdvak van (aantal) jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen een kring met werkgever als middelpunt en met een straal van (aantal) kilometer in enigerlei vorm, direct of indirect, werkzaam, behulpzaam of betrokken te zijn bij een bedrijf gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan dat van werkgever en/of de aan haar gelieerde ondernemingen, hetzij tegen vergoeding hetzij om niet, of daarin aandeel van welke aard ook te hebben, tenzij werknemer daartoe voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever heeft gekregen, aan welke toestemming werkgever voorwaarden kan verbinden.

Dit beding kan niet worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang waardoor een concurrentiebeding noodzakelijk is. De motivering daarvan dient schriftelijk te worden opgenomen bij het beding.

De motivering dient de volgende elementen te bevatten:

- Wat is het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang?
- Waarom is het relatiebeding noodzakelijk?

Let op:

- Het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dient zowel bij het aangaan van het beding als na het einde van het dienstverband aanwezig te zijn.
- Het beding is zonder schriftelijke motivering nietig.

- 12.10. Bij overtreding van deze ver- en geboden verbeurt werknemer aan en ten behoeve van werkgever een dadelijk en ineens, zonder sommatie of ingebrekestelling, opvorderbare boete van EUR (bedrag) per overtreding en voor elke dag of een gedeelte daarvan dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van werkgever in plaats van de boete volledige schadevergoeding te vorderen. Overtreding van deze verboden gedurende het bestaan van de arbeidsovereenkomst zal voor werkgever een dringende reden vormen tot ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 7:678 lid 2 onderdeel i Burgerlijk Wetboek en zal aanleiding kunnen geven aangifte doen van het plegen van het misdrijf omschreven in artikel 273 Wetboek van Strafrecht.

Dit boetebeding vervalt als dit beding betrekking heeft op het concurrentiebeding en/of relatiebeding dat niet wordt opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Artikel 13 Verklaring omtrent gedrag

- 13.1. De werknemer draagt, indien de werkgever dit verlangt, zorg voor een verklaring omtrent gedrag. Dit is een vereiste om de functie te kunnen uitvoeren. Indien pas na ondertekening van deze arbeidsovereenkomst blijkt dat geen c.q. een negatieve verklaring wordt afgegeven,

wordt de arbeidsovereenkomst per direct beëindigd. Een positieve verklaring omtrent gedrag verklaring is derhalve een voorwaarde voor de arbeidsovereenkomst.

Artikel 14 Toepasselijke CAO en overige regelingen

14.3. De sector-CAO (naam invullen van CAO), zoals deze luidt of zal komen te luiden en de krachtens die CAO vastgestelde arbeidsvoorwaarden zijn op deze overeenkomst van toepassing, en vormen één geheel met deze arbeidsovereenkomst. Een exemplaar van de sector-CAO (naam invullen van CAO) is hierbij als **bijlage 1** gevoegd.

Indien een cao van toepassing is, is het oude recht van toepassing totdat de cao beëindigd, maar in ieder geval tot 1 juli 2016. Attendeer de werkgever op dat de cao-bepalingen m.b.t. het proeftijd, het loondoorbetalingsbeding en de ketenregeling conform de nieuwe regelgeving moeten worden aangepast.

14.4. Met ondertekening van deze arbeidsovereenkomst verklaart werknemer zich ook bekend en akkoord met de bepalingen uit het personeelshandboek/arbeidsvoorwaarden reglement van werkgever, dat hierbij als **bijlage 2** wordt gevoegd.

Artikel 15 Wijzigingsbeding

15.2. Werkgever heeft de bevoegdheid om bovengenoemde arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen wanneer hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor redelijkerwijs moet wijken.

Artikel 16 Toepasselijk recht

16.2. Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Artikel 17 Vorige arbeidsvoorwaarden

17.1. Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

ONDERTEKENING:

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt, per bladzijde geparafeerd en ondertekend te (plaatsnaam), op (datum).

(handtekening) werkgever

(handtekening) werknemer

Bijlagen:

3. sector-CAO (naam invullen van CAO indien van toepassing)
4. personeelshandboek/arbeidsvoorwaarden reglement

De ketenregeling:

Per 1 juli 2015 is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, indien er maximaal drie tijdelijke contracten worden overeengekomen waarvan het totale duur van deze arbeidsovereenkomsten een termijn van twee jaar niet overschrijden. De vierde tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt automatisch omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er ontstaat automatisch ook een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als de grens van twee jaar wordt overschreden. Deze grens kan ook door middel van één of twee tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden overschreden. Om de keten te kunnen verbreken, dient er minstens een tussenpoostermijn van zes maanden te worden gehanteerd. Bij cao kan van de wettelijke regels worden afgeweken, indien sprake is van:

- een uitzendovereenkomst; of
- de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering voor bepaalde functies of functiegroepen een verlenging of verhoging van de ketenregeling vereist.

Indien één van de twee gevallen van toepassing is, kan bij cao de maximale termijn van twee jaar worden verlengd naar vier jaar. Daarnaast mag het maximaal aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van drie naar zes worden verhoogd.

De ketenregeling is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die in het kader van een BBL-opleiding zijn aangegaan. De ketenregeling is ook niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst van de werknemer die nog niet de achttienjarige leeftijd heeft bereikt en waarvan de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid maximaal twaalf uur per week bedraagt. Indien de maximale termijn wordt overschreden, is de ketenregeling wel van toepassing.

Als er op 1 juli 2015 een lopende cao van toepassing is binnen het bedrijf van de werkgever waarin een verruimde ketenregeling van toepassing is, kan de werkgever tot de einddatum van de cao, maar in ieder geval tot 1 juli 2016 gebruikmaken van deze verruimde ketenregeling. Controleer bij het opstellen van de arbeidsovereenkomst of er op 1 juli 2015 een lopende cao van toepassing is, zodat er nog van de verruimde ketenregeling gebruik kan worden gemaakt. Let daarbij echter wel op de einddatum van de cao. De nieuwe regelgeving wordt direct van toepassing zodra de einddatum van de cao is bereikt.