# logonuvo

# **Model Min-maxovereenkomst, een vorm van oproepovereenkomst**

**Variant bepaalde tijd**

### Algemeen

### Deze modelovereenkomst kan worden gebruikt bij het opstellen van een oproepovereenkomst waarbij een minimum en een maximum aantal uren zijn afgesproken waarvoor de werknemer kan worden opgeroepen. Een oproepovereenkomst is een bijzondere vorm van een arbeidsovereenkomst. Een oproepovereenkomst kunt u aangaan wanneer u iemand aanneemt om pieken of (tijdelijke) afwezigheid van andere werknemers op te kunnen vangen. Een belangrijk kenmerk is dat vooraf niet bekend is hoe vaak de werknemer zal worden ingezet en hoeveel hij per maand verdient.

Het verzuimreglement vormt een integraal onderdeel van deze arbeidsovereenkomst.

Of

Indien er voor het bedrijf meer afspraken zijn vastgelegd, dan wordt dit vastgelegd in een bedrijfsreglement. Een model hiervoor is[**hier**](file:///%5C%5Cserver01%5Cdata%5CLedeninformatie%5CModellen%5C0006%20-%20Model%20Bedrijfsreglement%20NUVO.doc)te downloaden. Alle bepalingen in het bedrijfsreglement zijn optioneel behalve de bepalingen over ziekteverzuim.

Als er een bedrijfsreglement is, vormt dit een integraal onderdeel van deze arbeidsovereenkomst.

**De overeenkomst moet aan het eind ondertekend worden door werkgever en werknemer. De werkgever en werknemer paraferen elke bladzijde van de overeenkomst.**

**Een min-max-urenovereenkomst kunt u aangaan voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd**. In deze modelovereenkomst wordt uitgegaan van bepaalde tijd. Let dan op de toelichting onder de tekst in het rood een korte toelichting. Deze toelichting moet geschrapt worden.

**LET OP! Rechtsvermoedens kunnen de arbeidsovereenkomst beïnvloeden.**
Wanneer een werknemer **minimaal drie** maanden **in dienst** is, kan het rechtsvermoeden ontstaan dat het gemiddeld aantal uren van die drie maanden de normale arbeidsuren van de werknemer zijn. Afhankelijk van de omstandigheden zou de werknemer dan aanspraak kunnen maken op een arbeidsovereenkomst met meer arbeidsuren dan oorspronkelijk overeengekomen. Dit kan gevolgen hebben voor onder andere het loon, opgebouwde vakantierechten en de loondoorbetaling bij ziekte.

**Loon**
Om de schijn te voorkomen dat er sprake is van een normale arbeidsovereenkomst in plaats van een oproepovereenkomst, verdient het de voorkeur om in een oproepovereenkomst geen maandsalaris maar een uurloon op te nemen.

Heeft u met de oproepkracht een arbeidsduur van minder dan 15 uur per week afgesproken en zijn de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht nog niet vastgelegd, dan moet u per oproep minimaal drie uur uitbetalen, ook wanneer u de werknemer voor minder dan drie uur oproept. Roept u een werknemer bijvoorbeeld twee keer op een dag op om twee uur te werken, moet u dus zes uur uitbetalen. Uiteraard geldt dit niet wanneer de werkzaamheden alleen worden onderbreken voor een pauze.

**Vakantie**
Een oproepkracht bouwt vakantierechten op per gewerkt uur. De oproepkracht kan zijn vakantierechten in overleg met u opnemen. Bepalend voor de vraag of dit van zijn vakantierechten afgaat, is of hij op de dagen die hij vrij wil nemen zou hebben gewerkt wanneer hij geen vakantie had opgenomen. Over vakantierechten die hij opneemt moet zijn loon worden doorbetaald.

U mag afspreken dat het loon inclusief vakantietijd en vakantiegeld wordt uitbetaald in een all-in uurloon. Dit mag er echter niet toe leiden dat de werknemer wordt belemmerd in het genieten van vakantiedagen. Anders gezegd: het recht op vakantie blijft bestaan echter zonder recht op loondoorbetaling. Een en ander moet echter wel expliciet in de oproepovereenkomst worden opgenomen. Indien hiertoe wordt besloten moet u ook expliciet in de arbeidsovereenkomst opnemen dat genoten vakantiedagen niet zullen worden uitbetaald.

**Ziekte**
Bij een min-maxovereenkomst heeft de werknemer bij ziekte recht op loon over het minimum aantal uren dat is overeengekomen.

**Hoe model in te vullen?**

In dit model zijn diverse aanvullende bepalingen opgenomen, die niet verplicht in de overeenkomst hoeven te staan. Bepalingen met een groene achtergrondkleur zijnde optionele bepalingen. Deze kunnen geschrapt worden. De nummering loopt door.

**De overige** **bepalingen** zijn het **minimum** dat de oproepovereenkomst dient te bevatten. Deze bepalingen mag u dus niet weglaten.

Op diverse plaatsen is de achtergrond van de tekst geel gemaakt. Op deze punten dient u een keuze te maken, of iets in te vullen. Na het invullen kunt u de gele achtergrond bij de tekst verwijderen door de tekst te selecteren en in de werkbalk met het lettertype ‘geen’ te selecteren bij de markeerstift van Word.

[Op onze website](http://www.nuvo.nl/pages/68/Personeel/Arbeidsvoorwaarden.html) vindt u meer informatie over arbeidsvoorwaarden. Bij sommige bepalingen is in het rood een korte toelichting opgenomen. Deze toelichting moet geschrapt worden.

Voor informatie en/of advies over de juridische mogelijkheden bij het invullen van deze overeenkomst, kunt u contact opnemen met het NUVO-secretariaat via 088 077 11 00, of info@nuvo.nl.

**Min-maxovereenkomst voor bepaalde tijd**

De ondergetekenden:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (naam werkgever)

gevestigd te \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (plaats werkgever)

aan de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (adres werkgever)

ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

verder te noemen: **werkgever**

en

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (naam werknemer)

wonende te \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (woonplaats werknemer)

aan de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (adres werknemer)

verder te noemen: **werknemer**,

in overweging nemende dat:

* Werknemer sinds <datum>op oproepbasis bij werkgever in dienst is voor de bepaalde tijd van <aantal> maanden;
* Werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst vanaf <datum> voor bepaalde tijd willen verlengen onder de in deze overeenkomst vastgelegde voorwaarden;
* Werkgever en werknemer zijn overeengekomen de bestaande arbeidsovereenkomst aan te passen en de gewijzigde en ongewijzigde afspraken (opnieuw) vast te leggen in de bepalingen van deze overeenkomst.
* Deze overeenkomst in de plaats treedt van alle eerder tussen werkgever en werknemer gesloten dan wel van toepassing zijnde (collectieve) overeenkomsten en reglementen, voor zover die niet van toepassing worden verklaard in deze overeenkomst.

zijn als volgt overeengekomen:

1. **Datum indiensttreding en duur van de overeenkomst**
2. De werknemer treedt met ingang van <datum> voor bepaalde tijd in dienst van werkgever.
3. De arbeidsovereenkomst vangt aan op <begindatum> en is aangegaan voor de bepaalde tijd van <periode>. De arbeidsovereenkomst zal derhalve op <einddatum> van rechtswege eindigen zonder dat daarvoor opzegging of andere handeling van partijen vereist is.
4. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst door opzegging tussentijds te beëindigen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. De arbeidsovereenkomst kan slechts tegen het einde van de maand worden opgezegd

Een tijdelijk contract kan niet tussentijds opgezegd worden, tenzij dit uitdrukkelijk in de overeenkomst is afgesproken. Als de werkgever tussentijds wil opzeggen, en er is geen tussentijds opzegbeding overeengekomen, dan zal hij een schadevergoeding ter hoogte van het salaris over de rest van het contract moeten betalen. Andersom geldt dit ook: wil uw werknemer eerder weg, dan kunt ook u aanspraak maken op betaling van deze schadevergoeding. Het opnemen van de mogelijkheid om tussentijds op te zeggen is vooral gunstig voor de werknemer: hij of zij kan met de voor hem geldende opzegtermijn opzeggen. Als werkgever heeft u eerst toestemming voor ontslag nodig en moet u vervolgens een opzegtermijn in acht nemen. Uiteindelijk bent u hier dan nog een hoop tijd en geld mee kwijt.

1. Ongeacht het bepaalde in lid 2 en lid 3 eindigt deze overeenkomst zonder opzegging wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
2. **Proeftijd**
3. De eerste maand van het dienstverband geldt als proeftijd, waarbinnen zowel werkgever als werknemer het recht heeft om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen.
(Proeftijd mag alleen in de eerste arbeidsovereenkomst van de werknemer worden opgenomen en wanneer de arbeidsovereenkomst langer duurt dan 6 maanden)
4. **Functie en werkzaamheden**
5. Werknemer treedt in dienst van werkgever in de functie van <functie>.
6. Werknemer verklaart bereid te zijn om, wanneer hij wordt opgeroepen, de werkzaamheden als omschreven in lid 3 uit te voeren en zal primair voor het verrichten van die taken worden opgeroepen.
7. De functie houdt in ieder geval de volgende werkzaamheden in:-----------------------------------------------------------
8. Werknemer verplicht zich om op verzoek van de werkgever ook andere werkzaamheden te verrichten dan die tot een normale uitoefening van zijn functie behoren.
9. **Werktijden**
10. De werknemer kan door werkgever worden opgeroepen voor minimaal <aantal> uur en maximaal <aantal> uur per week.
11. De werknemer kan in beginsel worden opgeroepen om zijn werkzaamheden te verrichten op of binnen de volgende tijdvakken:
Maandag van … uur tot … uur
Dinsdag van … uur tot … uur
Woensdag van … uur tot … uur
Donderdag van … uur tot … uur
Vrijdag van … uur tot … uur
Zaterdag van … uur tot … uur
Zondag van … uur tot … uur
12. Onderbrekingen van de werktijd van langer dan een kwartier, waaronder begrepen lunch-, koffie en theepauzes gelden niet als werktijd.
13. **Plaats van de werkzaamheden**
14. De werkzaamheden worden in beginsel verricht in de vestiging(en) van werkgever te <adres(sen)>.
15. De werkgever kan in redelijkheid en na overleg met de werknemer een andere werkplaats of werkplaatsen aanwijzen. De werkgever zal de werknemer hier tijdig over informeren.
16. **Oproepen**
17. Werkgever roept werknemer slechts op om arbeid te verrichten, indien er (voldoende) werk voorhanden is om een oproep te rechtvaardigen. Hierbij is een minimum van … uren gegarandeerd. Een oproep voor de door werknemer te verrichten werkzaamheden geschiedt telkens zo tijdig mogelijk, doch in beginsel <periode> van tevoren.
18. Werknemer is verplicht om aan een oproep van werkgever gehoor te geven tenzij <geldige redenen voor weigering noemen>.
19. **Salaris**
20. Bij aanvang van deze arbeidsovereenkomst bedraagt het salaris € <bedrag> bruto per uur.

**Of ( indien een all-in uurloon is afgesproken)**

Het loon bedraagt € <bedrag> bruto per gewerkt uur, inclusief een vergoeding voor vakantiedagen en vakantiegeld (all-in loon).

1. Het salaris zal uiterlijk in de maand volgend op de maand waarop het betrekking heeft, worden uitbetaald.
2. Werkgever zal maandelijks <percentage (maximaal 50%)> % van de premie WGA op het nettoloon van de werknemer inhouden.
3. Voor overwerk en het werken op bijzondere uren, heeft werknemer geen recht op een extra toeslag buiten het reguliere salaris.
4. Werknemer heeft recht op loon voor het minimum aantal uren dat overeengekomen is. indien en voor zover hij daadwerkelijk voor werkgever werkzaam is geweest, ongeacht of de oorzaak van het niet verrichten van werkzaamheden voor rekening van de werkgever dan wel de werknemer komt.
5. **Vergoedingen**
6. Eventuele vergoedingen die de werknemer naast het normale salaris ontvangt met betrekking tot reiskosten en/of andere in verband met de arbeid gemaakte onkosten, zullen bij arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan een aaneengesloten periode van een maand, niet worden uitgekeerd.
7. Overeengekomen vergoedingen en verstrekkingen vervallen wanneer op grond van de relevante wetgeving nieuwe regels worden afgekondigd die afschaffing van bestaande arbeidsvoorwaarden noodzakelijk maken.
8. **Vakantietoeslag**
9. Werknemer heeft recht op een vakantietoeslag ter grootte van 8% van zijn salaris. Het vakantietoeslagjaar loopt van <maand> tot en met <maand>. De vakantietoeslag wordt uiterlijk in de maand juni uitbetaald. Bij indiensttreding of beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende het jaar wordt over dat jaar een evenredig gedeelte van de vakantietoeslag uitbetaald.
10. **Vakantie**
11. Werknemer bouwt per gewerkt uur <aantal> vakantie-uren op, van welk recht hij in overleg met werkgever gebruik kan maken.

Wettelijk is het aantal vakantie-uren 4 keer de arbeidsduur per week. Bij fulltime werkweek van 38 uur is dat 152 vakantie-uren per jaar. In de cao zoals die gold tot 1-1-2007 waren meer vakantiedagen afgesproken namelijk 24 dagen bij een fulltime werkweek van 38 uur. Dit komt overeen met 182,4 vakantie-uren per jaar.

1. Wanneer werknemer in een jaar niet al zijn vakantiedagen heeft opgenomen, kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat werknemer tegen vergoeding afstand doet van de niet-opgenomen dagen, voor zover het de dagen betreft die het wettelijk minimum te boven gaan. De vergoeding bedraagt het aantal vakantie-uren maal het gemiddelde uurloon van de werknemer in het jaar waarop deze uren betrekking hebben.
2. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer ziek is, worden aangemerkt als vakantie en in mindering gebracht op het saldo van de nog niet opgenomen bovenwettelijke vakantierechten in het lopende jaar.
3. **Arbeidsongeschiktheid tijdens dienstverband**
4. Werknemer verklaart dat hem bij ondertekening van deze overeenkomst met betrekking tot zijn gezondheid geen feiten of omstandigheden bekend zijn, die een goede uitoefening van zijn functie in de weg zouden kunnen staan.

1. Bij ziekte of ongeval waardoor de werknemer de arbeid niet kan verrichten wordt het in de

onderneming vastgestelde verzuimreglement nageleefd. Het verzuimreglement is hierbij gevoegd. Werknemer verklaart bekend te zijn met en zich te zullen conformeren aan de inhoud hiervan.

Vul het verzuimreglement in (zie hierna) zoals dat van toepassing is op de onderneming en voegt dit toe aan arbeidsovereenkomst.

1. De werknemer heeft in geval van arbeidsongeschiktheid recht op een uitkering conform wettelijke bepalingen. ..% van het laatstgenoten salaris gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid. In het tweede ziektejaar wordt ..% van salaris doorbetaald.

Op dit moment is het gebruikelijk om gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid 100% van het laatstgenoten salaris door te betalen en in het tweede jaar 70 % van het laatstgenoten salaris. In het eerste jaar geldt een minimum van 100% van het wettelijk minimumloon en een maximum van 70% van het maximumdagloon bedoeld in artikel 17 lid 1 Wet Financiering Sociale Verzekeringen. Het maximum geldt ook in het tweede jaar. Elke andere verdeling is ook mogelijk als er in totaal niet meer dan 170% over 2 jaar wordt uitbetaald. Dus 85% in het eerste en 85% tweede jaar kan ook.

1. Vanaf de <nummer, bijvoorbeeld tweede> ziekmelding in een jaar heeft de werkgever het recht om per ziekmelding maximaal twee wachtdagen in rekening te brengen, waarover de werknemer geen loon zal ontvangen.
2. Indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door toedoen van een derde en de werknemer een vordering wegens loonderving jegens deze derde kan doen gelden, draagt de werknemer deze vordering hierbij via cessie over aan de werkgever, tot het bedrag aan loon dat de werkgever uit hoofde van de arbeidsovereenkomst doorbetaalt of heeft doorbetaald aan de werknemer.
3. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer is veroorzaakt door toedoen van een derde, zal hij de werkgever zodanig informeren dat deze een oordeel kan vormen omtrent zijn verhaalsmogelijkheden op de veroorzaker. Indien werkgever geen kennis heeft gehad van een verhaalsmogelijkheid op derden, en de werknemer nadien alsnog een schadevergoeding wegens gederfde inkomsten van of wegens deze derde verkrijgt, dient de werknemer die vergoeding af te dragen aan werkgever. Werkgever is zo nodig gerechtigd de door de werknemer ontvangen, maar niet aan werkgever afgedragen schadevergoeding te compenseren met het salaris of andere aan de werknemer te betalen vergoedingen.
4. **Ziekte na einde dienstverband**
5. De werknemer die binnen 4 weken na het einde van het dienstverband ziek wordt en die op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, is verplicht zich onmiddellijk bij werkgever ziek te melden conform de bij werkgever geldende voorschriften met betrekking tot ziekmelding.
6. De werknemer die ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en de werknemer die voldoet aan het bepaalde in het vorige lid, is verplicht om:
	1. Gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van werkgever;
	2. Aan werkgever alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Ziektewet of de WIA aan de werkgever als eigenrisicodrager of aan het UWV dient te verstrekken. Indien de werknemer geen toestemming geeft medische gegevens aan werkgever te verstrekken dient hij deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde te verstrekken;
	3. Alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de WIA;
	4. Mee te werken aan een namens werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
	5. Een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dat mogelijk acht.
7. De verplichtingen die voortvloeien uit het voorgaande lid blijven bestaan zolang de werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering geniet. Is de werknemer volledig hersteld, dan eindigen de verplichtingen, tenzij de werknemer binnen 4 weken na hersteldmelding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.
8. Indien de werknemer het in de vorige leden bepaalde overtreedt of niet nakomt, verbeurt hij aan werkgever een direct opeisbare boete van € 2.500,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € 500,- voor elke dag dat de overtreding voortduurt. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit van overtreding of niet-nakoming, maar laat onverminderd het recht van de werkgever om volledige schadevergoeding te vorderen. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan de werkgever en strekt deze tot voordeel. Hiermee wordt nadrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3, lid 4 en lid 5 BW.
9. **Pensioen**
10. De werknemer zal deelnemen aan de collectieve pensioenregeling bij het Bedrijfspensioenfonds Detailhandel (BPFD). Werkgever zal <percentage minimaal 74%)>% van de door de werknemer verschuldigde premie voor haar rekening nemen. De werknemer neemt de rest van de premie voor zijn rekening. Het gedeelte van de premie dat voor rekening van de werknemer komt, zal door werkgever worden ingehouden op het salaris en worden afgedragen aan het BPFD.
11. Wanneer de collectieve pensioenregeling wordt aangepast, zodanig dat door deze aanpassing de overeengekomen verdeling van de pensioenpremie naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet langer in stand kan worden gehouden, dan is werkgever bevoegd om een andere redelijke verdeling te hanteren. Hij zal werknemer hier tijdig van in kennis stellen.
12. **Reiskosten**

1. Werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer op basis van

openbaar vervoer <eerste/tweede> klasse voor het traject <traject>. Vergoeding van de reiskosten zal slechts plaatsvinden wanneer de werknemer bewijzen van de gemaakte kosten aan de werkgever overlegt.

#### Of

Gelijktijdig met het maandelijks uit te betalen loon zal een reiskostenvergoeding, gebaseerd op de afstand van het woon-werkverkeer, worden uitbetaald van <bedrag> per kilometer. Omdat er sprake is van een regelmatig werktijdenpatroon, is afgesproken de vergoeding volgens een vaste bijdrage, maandelijks uit te keren. De werknemer heeft geen recht op de reiskostenvergoeding wanneer hij gedurende een periode van langer dan een maand niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten door arbeidsongeschiktheid of door een andere oorzaak, zoals, maar niet beperkt tot, genoten vrije dagen of bijzonder verlof.

**Of**

Gelijktijdig met het maandelijks uit te betalen loon zal een reiskostenvergoeding, gebaseerd op de afstand van het woon-werkverkeer, worden uitbetaald, van <bedrag> per kilometer. De werknemer heeft geen recht op een reiskostenvergoeding voor de genoten vrije dagen en voor dagen dat hij wegens andere oorzaak niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, zoals, maar niet beperkt tot, arbeidsongeschiktheid, non-activiteit of bijzonder verlof. De reiskosten voor deze dagen zullen maandelijks, in de maand na de maand waarin de betreffende dagen niet zijn gewerkt, worden afgetrokken van de totale vergoeding.

1. **Eigendomsvoorbehoud**
2. Alle materialen, waaronder, maar niet beperkt tot, gereedschappen en schrijfgerei, die door de werkgever aan werknemer ter beschikking zijn gesteld, zijn en blijven eigendom van werkgever. Het is de werknemer niet toegestaan deze materialen voor privégebruik aan te wenden, zonder uitdrukkelijke, schriftelijke toestemming van de werkgever.
3. Alle op schrift gestelde bescheiden, van welke aard dan ook, die via werkgever zijn verkregen, zijn en blijven eigendom van werkgever. Het is verboden deze bescheiden mee naar huis te nemen, te kopiëren of aan derden ter inzage te geven voor zover de werkzaamheden die werknemer doorgaans verricht dit niet noodzakelijk maken.
4. Bij beëindiging van het dienstverband, of op verzoek van werkgever tegen een eerdere datum, dienen alle eigendommen van het bedrijf door werknemer aan werkgever ter beschikking te worden gesteld.
5. Indien de werknemer het in de vorige leden bepaalde overtreedt, verbeurt hij aan werkgever een direct opeisbare boete van € 250,- per gebeurtenis en per dag dat de overtreding voortduurt. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit van overtreding, maar laat onverminderd het recht van de werkgever om volledige schadevergoeding te vorderen. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan de werkgever en strekt deze tot voordeel. Hiermee wordt nadrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3, lid 4 en lid 5 BW.
6. **Geheimhouding**
7. Werknemer zal tegenover derden dan wel collega's zowel tijdens als na de dienstbetrekking bijzonderheden of informatie betreffende werkgever dan wel zakelijke relaties van werkgever geheimhouden, tenzij werknemer schriftelijk door werkgever is ontheven van deze verplichting.
8. Indien de werknemer het in lid 1 bepaalde overtreedt, verbeurt hij aan werkgever een direct opeisbare boete van € 2.500,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € 500,- voor elke dag dat de overtreding voortduurt. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit van overtreding, maar laat onverminderd het recht van de werkgever om volledige schadevergoeding te vorderen. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan de werkgever en strekt deze tot voordeel. Hiermee wordt nadrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3, lid 4 en lid 5 BW.
9. Werkgever behoudt zich bij overtreding van deze bepaling het recht voor om in voorkomende gevallen een strafklacht in te dienen uit hoofde van schending van de geheimplicht, genoemd in art. 273 SR. In het bijzonder geldt dit voor concepten, productontwikkeling, vormgeving, vorm en inhoud van nog niet openbaar gemaakt materiaal, alsmede voor omzetcijfers en diverse andere bedrijfsaangelegenheden van werkgever en diens relaties.
10. **Nevenwerkzaamheden**
11. Het is werknemer verboden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever, al dan niet tegen beloning arbeid voor of in opdracht van derden te verrichten, voor zover deze arbeid verband houdt met de werkzaamheden die werknemer doorgaans binnen de onderneming verricht en voor andere werkzaamheden die gewoonlijk worden verricht bij gelijksoortige ondernemingen binnen de optiekbranche.
12. Indien de werknemer het in lid 1 bepaalde overtreedt, verbeurt hij aan werkgever een direct opeisbare boete van € 2.500,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € 500,- voor elke dag dat de overtreding voortduurt. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit van overtreding, maar laat onverminderd het recht van de werkgever om volledige schadevergoeding te vorderen. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan de werkgever en strekt deze tot voordeel. Hiermee wordt nadrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3, lid 4 en lid 5 BW.
13. Overtreding van het in lid 1 bepaalde zal bovendien als dringende reden voor ontslag op staande voet beschouwd kunnen worden.
14. **Relatiebeding**
15. Het is werknemer verboden om binnen een tijdvak van <aantal> jaren na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in enigerlei vorm, direct dan wel indirect, hetzij in dienst van een derde, hetzij in het kader van een eigen onderneming, contacten te onderhouden die kunnen leiden tot een opdracht, of een opdracht te aanvaarden, van relaties van werkgever, of op enige wijze gedurende deze periode voor deze relaties werkzaam te zijn, hetzij tegen vergoeding, hetzij om niet, of in een dergelijke werkzaamheid enig aandeel te hebben, tenzij de werknemer daartoe voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever heeft gekregen, aan welke toestemming werkgever voorwaarden kan verbinden.
16. Onder relaties van werkgever wordt onder andere verstaan: natuurlijke en rechtspersonen die in de twee jaar voorafgaande aan de datum waarop de dienstbetrekking wordt beëindigd klant zijn geweest bij werkgever, dan wel in een andere zakelijke relatie tot werkgever hebben gestaan, alles te verstaan in de breedste zin van het woord.
17. Indien de werknemer het in de vorige leden bepaalde overtreedt, verbeurt hij aan werkgever een direct opeisbare boete van € 2.500,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € 500,- voor elke dag dat de overtreding voortduurt. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit van overtreding, maar laat onverminderd het recht van de werkgever om volledige schadevergoeding te vorderen. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan de werkgever en strekt deze tot voordeel. Hiermee wordt nadrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3, lid 4 en lid 5 BW.
18. Tantième

Werknemer heeft recht op een tantième van <percentage> % per jaar van de winst na belasting van het filiaal van de werkgever waar de werknemer werkzaam is. Berekening van de tantième zal plaatsvinden op grond van de financiële gegevens zoals deze door de administrateur c.q. accountant van de werkgever zijn vastgesteld. Betaling van de tantième zal geschieden in het kalenderjaar volgend op het jaar waarop de tantième betrekking heeft.

1. **Wijzigingsbeding**
2. Wijzigingen van en aanvullingen op (onderdelen van) de arbeidsovereenkomst gelden alleen indien deze schriftelijk zijn overeengekomen door partijen. Elke nieuwe wijziging doet de voorafgaande vervallen en houdt de verklaring van partijen over en weer in dat zij hebben ontvangen wat hen volgens de overeenkomst toekomt.
3. De werkgever is bevoegd om, na overleg met de werknemer, eenzijdig de arbeidsvoorwaarden aan te passen, indien sprake is van een zwaarwichtig bedrijfsbelang waarvoor het belang van de werknemer dat door de aanpassing wordt geschaad, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid dient te wijken. De werknemer is aan deze wijzigingen gebonden vanaf de ingangsdatum van de verandering.

1. **Overige bepalingen**

De personeelsinformatie van werknemer zal worden gebruikt voor de aansturing van productieprocessen, kwaliteitsbewaking, personeelsmanagement en bedrijfsbeveiliging.

Op deze arbeidsovereenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt, per bladzijde geparafeerd en ondertekend

te\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ op \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

<werknemer> <werkgever>

**Verzuimreglement**

(optioneel is een bedrijfsreglement waarin deze bepalingen zijn opgenomen. Alleen in dat geval vervallen onderstaande bepalingen)

Ziek- en betermelden

Een werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval zijn werkzaamheden niet kan verrichten, dient dit zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk voor 9:00 uur op de eerste dag dat de winkel geopend is tijdens zijn ziekte te melden bij werkgever of een door werkgever aangewezen persoon.

Wordt een werknemer tijdens de werkzaamheden ziek, dan dient hij zich per omgaande af te melden bij werkgever of een door werkgever aangewezen persoon.

Betermeldingen dienen onverwijld te geschieden, op dezelfde wijze als ziekmeldingen.

Het voorgaande geldt ongeacht of de werknemer op de dag van ziekmelding of betermelding diende te werken.

Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

Wordt een werknemer tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt, dan meldt hij dit zo snel mogelijk, doch uiterlijk voor 9:00 uur op de eerste dag dat de winkel geopend is tijdens zijn ziekte bij werkgever of een door werkgever aangewezen persoon.

Wordt werknemer in het buitenland arbeidsongeschikt, dan wordt van werknemer verlangd dat hij zo spoedig mogelijk naar Nederland terugkeert, tenzij de arbeidsongeschiktheid naar verwachting voor het einde van de geplande vakantie voorbij is. Van werknemer kan worden verlangd dat hij bewijs van een arts van de arbeidsongeschiktheid en/of de niet-reisvaardigheid overlegt.

Arbodienst

De werkgever heeft voor de preventie van arbeidsongeschiktheid binnen zijn bedrijf en de begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers een samenwerking met [Naam en contactgegevens arbodienst].

Tijdens arbeidsongeschiktheid kan de bedrijfsarts contact opnemen met werknemer, om zijn (mate van) arbeidsongeschiktheid te beoordelen en ondersteuning te bieden bij het herstel en de re-integratie van werknemer.

Werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid in redelijkheid te allen tijde beschikbaar te zijn voor bezoek dan wel een oproep van de arbodienst. Werknemer is verplicht gehoor te geven aan oproepen en instructies van de arbodienst, ook als verwacht wordt dat werknemer op korte termijn zijn werkzaamheden weer volledig zal hervatten.

Wijzigingen gegevens m.b.t. ziekte

Indien er wijzigingen in het verpleegadres, telefoonnummer, etc. optreden, dienen deze zo snel mogelijk te worden doorgegeven aan de werkgever en aan de arbodienst.

Vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid

Wenst werknemer tijdens de ziekteperiode op vakantie te gaan dan dient hij te overleggen met werkgever, in de persoon van werkgever of een door werkgever aangewezen persoon. Werkgever zal na overleg met de arbodienst bepalen of het verzoek wordt ingewilligd. Het verzoek zal in ieder geval geweigerd worden wanneer naar het oordeel van de arbodienst de vakantie een negatief effect zal hebben op het genezingsproces van werknemer.

Pas na verkregen toestemming van werkgever mag werknemer op vakantie gaan. Over de verrekening van dagen waarop de werknemer tijdens ziekte vakantie opneemt met het openstaande vakantiesaldo, kunnen in de arbeidsovereenkomst nadere afspraken worden gemaakt.

Kort verzuim i.v.m bezoek artsen en specialisten

Een bezoek aan dokter, tandarts of specialist dient in principe in eigen tijd te geschieden. Mocht dit evenwel niet mogelijk zijn dan verleent werkgever gedurende een korte tijd betaald verlof, onder de volgende voorwaarden:

1. het moet aannemelijk zijn dat het bezoek niet in eigen tijd mogelijk is.
2. werknemer moet het verzoek om kort verzuim zo vroeg mogelijk indienen bij werkgever.
3. in overleg zal een passende bezoektijd worden vastgesteld waarop het kort verzuim zal plaatsvinden (bij voorkeur aan het einde of begin van een werkdag van werknemer).
4. vindt het bezoek aan een specialist frequent plaats, dan is niet vanzelfsprekend dat alle behandelingen onder betaald verlof zullen vallen. Werkgever en werknemer zullen dan nadere afspraken maken hierover.

**Optioneel bedrijfsreglement**

NUVO heeft voor haar leden dit bedrijfsreglement opgesteld, aan de hand waarvan u algemene afspraken binnen uw bedrijf kunt vastleggen. Daarbij kunt u denken aan algemene regels voor uw klanten en voor uw personeel. Dit modelbedrijfsreglement bestaat dan ook uit de onderdelen:

1. Huisregels (klanten)
2. Personeelsreglement (personeel)

**Het document is** [**hier**](file:///%5C%5Cserver01%5Cdata%5CLedeninformatie%5CModellen%5C0006%20-%20Model%20Bedrijfsreglement%20NUVO.doc) **te downloaden en dient afzonderlijk bij de arbeidsvoorwaarden te worden toegevoegd. Indien gekozen wordt voor een bedrijfsreglement in plaats van alleen een verzuimreglement dan is het onderdeel over ziekteverzuim verplicht**