Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

**Ondergetekenden,**

1. **<naam omroep>,** gevestigd te <plaatsnaam>, <postcode>, <adres>, rechtsgeldig vertegenwoordigd door <naam> hierna verder te noemen: ‘**Werkgever**’,

en,

1. **<naam medewerker>,** geboren op <datum>, wonende te <adres>, <postcode, woonplaats>, hierna verder te noemen: ‘**Medewerker’**,

Verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan op de volgende voorwaarden:

1. **Indiensttreding**

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor xx maanden, ingaande <datum> met een proeftijd van een maand en eindigt derhalve van rechtswege op <datum>.

1. **Functie**
   1. Medewerker komt in dienst in de functie van <functienaam>. Hetgeen de functie inhoudt, is partijen genoegzaam bekend, zodat hiervan geen nadere omschrijving behoeft te worden gegeven.
   2. Medewerker verbindt zich de opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten.
   3. Werkgever kan van Medewerker verlangen ook andere werk­zaamhe­den te ver­rich­ten dan die welke tot een normale uitoefe­ning van zijn functie behoren, indien en voor zover deze andere werkzaamheden redelijkerwijs van hem gevergd kunnen wor­den.
   4. De standplaats waar de kantoorwerkzaamheden doorgaans verricht worden is <plaatsnaam>. De Medewerker verricht daarnaast, indien nodig, zijn werkzaamheden op andere tijden of plaatsen dan gebruikelijk, een en ander voor zover dit door de werkgever redelijkerwijs kan worden verlangd.

**3. Omvang arbeidsovereenkomst**

3.1 De overeenkomst wordt aangegaan voor <aantal> uur per week. De werktijden worden in onderling overleg vastgesteld. De officiële werktijden bij <naam omroep> zijn van <tijden> uur met een half uur lunchpauze tussen <tijden>.

3.2 Werkgever is in redelijkheid bevoegd tot het geven van opdracht tot overwerk aan Medewerker.

3.3 Een vergoeding voor het verrichten van overwerk wordt geacht in het brutosalaris zoals vermeld in artikel 5 van deze arbeidsovereenkomst te zijn inbegrepen.

**4. Opzegtermijn**Deze overeenkomst is tussentijds, volgens de wettelijke regels, opzegbaar per de 1e dag van iedere kalendermaand met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

**5. CAO**

Op deze arbeidsovereenkomst is geen collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing.

**6. Salaris, emolumenten, vakantietoeslag**

6.1 Medewerker ontvangt een brutosalaris van € (zegge:) per maand, door werkgever te voldoen voor of op de laatste dag van de maand.

6.2 Per jaar heeft Medewerker recht op een vakantietoeslag van 8**%** (zegge: acht procent) over het hem toekomende brutosalaris. Uitbetaling van de vakantietoeslag, waarop in de periode van mei tot en met april recht wordt verkregen, vindt plaats in de maand mei.

6.3 Bij een tussentijdse aanvang of beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de vakantietoeslag naar rato van het aan het aantal maanden dat Medewerker in dienst is vastgesteld en uitbetaald bij de eindafrekening.

6.4 Medewerker ontvangt een vergoeding van de reiskosten welke hij maakt ter zake van zijn woon-werk verkeer, die overeenkomt met de voor de desbetreffende reisafstand maximale fiscaal onbelaste reiskostenvergoeding. Thans bedraagt deze maximale fiscaal onbelaste onkostenvergoeding € 0,21 (eenentwintig cent) per kilometer.

6.5 Noodzakelijke uitgaven, die door Medewerker worden gemaakt ten behoeve van de uitoefening van zijn functie, kunnen bij de werkgever worden gedeclareerd. De werkgever heeft regels gesteld voor de aard van de uitgaven die al dan niet voor vergoeding in aanmerking kunnen komen. Vergoeding vindt slechts plaats na en tegen overlegging van deugdelijke specificaties en betalingsbewijzen.

**7. Vakantie**

7.1 Medewerker heeft bij indiensttreding bij een fulltime dienstverband (40 uur per week) recht op 200 vakantie-uren per kalenderjaar met behoud van salaris, hetgeen neerkomt op 20 (zegge: twintig) wettelijke en 5 bovenwettelijke dagen.

7.2 Ten aanzien van de bovenwettelijke vakantiedagen geldt dat deze, op straffe van verval, dienen te worden opgenomen, uiterlijk zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, tenzij Medewerker tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.

7.3 Bij een tussentijdse aanvang of beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden de vakantierechten naar rato van het aan het aantal maanden dat Medewerker in dienst is (geweest) vastgesteld en verrekend.

7.4 In afwijking van artikel 638 lid 2 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek geschiedt het opnemen van vakantiedagen door de Medewerker in onderling overleg en na (schriftelijke) toestemming van werkgever.

7.5 Medewerker mag maximaal drie weken aaneengesloten vakantie opnemen. Het recht op vakantiedagen wordt opgebouwd naar evenredigheid van de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het kalenderjaar.

**8. Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

8.1 Indien Medewerker wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid verhinderd is arbeid te verrichten, zal werkgever gedurende de eerste 104 weken, met inachtneming van het bepaalde in artikel 629 leden 1 en 2 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, 70% van het brutosalaris doorbetalen, waarvan de eerste 52 weken ten minste op het niveau van voor Medewerker geldende wettelijk minimumloon. Het voorgaande geldt voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximumdagloon (artikel 17 lid 1 van de Wet financiering sociale verzekeringen).

8.2 Verschillende periodes van uitkering die elkaar met onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, worden voor de berekening van de maximale duur van voormelde periode van 104 weken samengeteld.

8.3 Indien door overheidsmaatregelen de verplichte betalingen wegens arbeidsongeschiktheid qua duur veranderen of bruto dan wel netto worden verlaagd c.q. verhoogd, kan werkgever zijn loondoorbetalingsverplichting herzien.

8.4 Indien de ziekte of arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door opzet, grove nalatigheid of valse informatie van Medewerker, geldt de loondoorbetalingverplichting van het eerste lid van dit artikel niet voor werkgever, dit alles met inachtneming van het bepaalde in artikel 629 lid 3 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

8.5 Werkgever is gerechtigd om, met toepassing van artikel 629 leden 1, 6 en 7 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de loonbetalingsverplichting als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, stop te zetten indien en zolang hij, na daartoe namens hem ingesteld deugdelijk medisch onderzoek, van mening is dat de Medewerker niet of niet langer arbeidsongeschikt is in de zin van de Ziektewet.

8.6 Werkgever is gerechtigd om, met toepassing van artikel 629 leden 6 en 7 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de loonbetalingsverplichting als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, op te schorten indien en zolang Medewerker de voorschriften als bedoeld in dit artikel dan wel artikel 629 lid 6 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, niet of onvoldoende nakomt.

8.7 De verplichtingen van werkgever op grond van het eerste lid vervallen met ingang van de eerste dag van de maand, waarin Medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

8.8 De verplichtingen van werkgever op grond van het eerste lid vervallen met ingang van de eerste dag van de maand, waarin Medewerker niet langer in dienst is van werkgever door het van rechtswege eindigen van deze overeenkomst.

8.9 Medewerker verklaart op de hoogte te zijn en in te stemmen met de door de werkgever vastgestelde voorschriften in verband met ziekmelding en controle, waarbij onder meer geldt dat:

a. als Medewerker zonder voorafgaand overleg niet verschijnt op het spreekuur van de bedrijfsarts nadat hij daarvoor is opgeroepen, hij schadeplichtig is voor de kosten van het verzuimde consult;

b. wanneer de werkgever of de bedrijfsarts, in strijd met de controleregels, de Medewerker niet kan bereiken, de Medewerker moet aantonen dat hij legitiem onbereikbaar was.

8.10 Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de Medewerker verplicht zich uiterlijk voor 08.30 uur te melden bij de werkgever. Voor zover de Medewerker op een ander adres dan zijn woonadres wordt verpleegd, dient dit verpleegadres te worden opgegeven.

**9. Pensioen**

Werkgever doet aan Medewerker geen aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst. Medewerker gaat niet deelnemen in een pensioenregeling.

**10. Nevenwerkzaamheden**

1. Werknemer zal zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever tijdens de duur van deze overeenkomst geen betaalde of onbetaalde werkzaamheden verrichten voor derden. Werkgever kan de toestemming alleen onthouden indien hij dit kan rechtvaardigen alsdan zo nodig voorwaarden aan het verlenen van toestemming verbinden. Per situatie zal de werkgever de van toepassing zijnde rechtvaardigingsgrond nader beoordelen. De rechtvaardigingsgronden die de werkgever heeft zijn de gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, het overtreden van een wettelijk voorschrift of het vermijden van belangenconflicten en/of het niet kunnen inplannen van werkzaamheden.
2. Werknemer zal zich onthouden van het doen van pogingen om (potentiële) relaties en/of opdrachtgevers van Werkgever direct of indirect te bewegen om diensten of producten af te nemen van derde partijen (waaronder tevens wordt verstaan een opvolgend Werkgever van Werknemer), voor zover het betreft diensten of producten die ook door Werkgever worden aangeboden, die Werkgever voornemens is om aan te gaan bieden of die door Werkgever aangeboden zouden kunnen gaan worden.

10.1

**11. Geheimhoudingsplicht, AVG en gedraging medewerker**

11.1 Medewerker verplicht zich tot geheimhouding en bescherming van bedrijfsgegevens, mediagegevens, vertrouwelijke gegevens en persoonsgegevens waarvan hij weet of had behoren te weten dat deze niet ter kennis van derden hadden mogen komen.

11.2 Medewerker zal zich eveneens onthouden van enige gedraging en/of uiting ten gevolge waarvan de goede naam van Werkgever en/of de collega-Medewerker en/of de cliënten van Werkgever in diskrediet zou kunnen worden gebracht.

11.3 Overtreding van deze bepaling door Medewerker vormt voor Werkgever een dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 BW, waarbij een direct opeisbare boete van € 500 per overtreding door Werkgever kan worden verbeurd. Dit alles onverminderd de overige rechten van Werkgever krachtens de wet of onderhavige overeenkomst.

**12. Concurrentie- en relatiebeding**

Een concurrentiebeding èn relatiebeding zijn niet van toepassing op deze arbeidsovereenkomst.

**13. Bedrijfsreglement**

13.1 Medewerker verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels.

13.2 Medewerker verklaart in te stemmen met de toekomstige wijzigingen op de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels.

13.3 Medewerker dient zich te houden aan de binnen de onderneming van werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels. In geval van overtreding daarvan is werkgever gerechtigd sancties te treffen.

**14. Informatieplicht**

14.1 Bij indiensttreding is Medewerker gehouden werkgever mededeling te doen omtrent Medewerker bekend zijnde psychische en/of lichamelijke gesteldheden die Medewerker verhinderen zijn werkzaamheden naar behoren te voldoen.

14.2 Medewerker verklaart door ondertekening van onderhavige arbeidsovereenkomst dat hij niet is gebonden aan enige andere vennootschap en dat hij geen verplichtingen meer heeft aan zijn voorgaande werkgever. In het bijzonder verklaart Medewerker niet gebonden te zijn aan enig non-concurrentiebeding dat hem in de uitoefening van zijn werkzaamheden bij werkgever zou kunnen beperken.

**15. Gebruik bedrijfsmiddelen en documenten**

15.1 Het is Medewerker zonder voorafgaande toestemming van werkgever niet toegestaan de bedrijfsmiddelen die hem door werkgever ter beschikking zijn gesteld ter uitoefening van zijn functie voor privédoeleinden te gebruiken.

15.2 Het is Medewerker verboden op welke wijze dan ook documenten, correspondentie, eigendommen en/of andere informatiedragers en/of kopieën hiervan, zowel hard copy en/of digitaal, die aan werkgever toebehoren, in bezit te hebben of te houden, uitgezonderd voor zover en voor zolang dit voor de uitoefening van zijn werkzaamheden voor werkgever noodzakelijk is.

15.3 Medewerker is verplicht diefstal en/of verlies van alle in het kader van de uitoefening van zijn functie door werkgever aan hem ter beschikking gestelde zaken of door hem gebruikte zaken of documenten, onmiddellijk na de ontdekking van de diefstal of het verlies te melden aan werkgever. Dit kan onder meer betreffen diefstal of verlies van een laptop, tablet, telefoon, USB-stick of andere gegevensdrager, sleutel, toegangsdruppel of documenten.

15.4 Indien Medewerker bij gebruik van de hem ter beschikking gestelde zaken dan wel documenten malware ontdekt, is Medewerker verplicht dit onmiddellijk te melden aan werkgever. Onder malware wordt onder meer begrepen virussen, wormen, Trojaanse paarden en spyware.

**16. Reputatie werkgever social media**

16.1 Werkgever beschermt en hecht waarde aan zijn goede naam en reputatie. Medewerker is zich bewust van dit belang van werkgever en zal dit belang, zowel gedurende als na afloop van deze arbeidsovereenkomst, niet schaden. Ook niet door uitingen in de privésfeer dan wel door middel van uitingen via social media.

16.2 Indien Medewerker een LinkedIn profiel heeft, dan wel enig ander profiel op social media, waarin onder meer werkgever als de werkgever van Medewerker wordt vermeld, dan zal Medewerker ervoor zorgen dat uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband dit profiel is aangepast, zodanig dat werkgever vanaf dat moment niet langer wordt genoemd als de huidige werkgever.

**17. Einde dienstverband**

17.1 De arbeidsovereenkomst eindigt eveneens, zonder dat opzegging is vereist, bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

17.2 Bij het beëindigen van het dienstverband, dan wel in geval van schorsing (non-actiefstelling) is Medewerker verplicht onverwijld aan werkgever af te geven al hetgeen hij van of voor werkgever ter zake van of in verband met de onderhavige overeenkomst onder zich heeft.

17.3 Indien Medewerker bij het einde van het dienstverband arbeidsongeschikt is, zal Medewerker, ondanks het einde van de arbeidsovereenkomst, op het eerste verzoek van werkgever meewerken aan de door werkgever voorgestelde re-integratieactiviteiten.

17.4 Indien Medewerker binnen vier weken na het einde van het dienstverband arbeidsongeschikt wordt en aanspraak maakt op een ziektewetuitkering, zal Medewerker werkgever hiervan onmiddellijk op de hoogte stellen. Alsdan geldt ook de plicht van Medewerker om op eerste verzoek van werkgever mee te werken aan de door werkgever voorgestelde re-integratieactiviteiten.

**18. Afwijkingen, aanvullingen, wijzigingen**

18.1 Deze arbeidsovereenkomst wordt geacht een volledige weergave te bevatten van de afspraken tussen partijen, zoals die bestaan op het moment van ondertekening van deze overeenkomst.

18.2

18.3 De werkgever is gerechtigd om de arbeidsovereenkomst en de tot de arbeidsovereenkomst behorende arbeids- en bedrijfsregels en overige reglementen eenzijdig te wijzigen, indien de werkgever daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de Medewerker daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken (artikel 613 van boek 7 BW).

18.4 Nietigheid van een of meer bepalingen zoals opgenomen in deze arbeidsovereenkomst leidt niet tot nietigheid van de overige bepalingen daarvan. Partijen verplichten zich ter zake van bepalingen waarvan een der partijen de nietigheid heeft ingeroepen, terstond met elkaar in overleg te treden en de nietige bepaling te vervangen door een rechtsgeldige bepaling die zo veel mogelijk overeenkomt met de bedoelingen van partijen bij de nietige bepaling.

18.5 In geval van strijdigheid tussen een of meerdere bepalingen opgenomen in deze arbeidsovereenkomst met de bepalingen opgenomen in het personeelshandboek/bedrijfsreglement, prevaleren te alle tijden de bepalingen opgenomen in deze arbeidsovereenkomst.

18.6 Door middel van de ondertekening van deze arbeidsovereenkomst komen alle voorgaande overeenkomsten en afspraken met betrekking tot de van toepassing zijnde voorwaarden tussen werkgever en Medewerker te vervallen.

**19. Medewerkersverklaring**

Medewerker verklaart een getekend exemplaar van deze overeenkomst te hebben ontvangen.

**20. Rechtskeuze en forumkeuze**

Op deze Overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Slechts de bevoegde rechter zal over geschillen met betrekking tot deze Overeenkomst kunnen oordelen.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgemaakt en ondertekend d.d. <datum> te ………………………,

Werkgever: Medewerker:

………………………………………… …………………………………………

<naam omroep> <naam medewerker>

Ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door

<naam vertegenwoordiger werkgever>