

ARBEIDSOVER- EENKOMST METAAL

**VOORBEELD
BEPAAALDE EN
ONBEPAAALDE
TIJD**

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde/onbepaalde tijd

De ondergetekenden:

1. [Naam werkgever], gevestigd te [adres], ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [naam], hierna te noemen: 'Werkgever',

en

2. [naam werknemer], geboren op [datum], wonende te [adres], hierna te noemen: 'Werknemer',

hierna gezamenlijk aan te duiden als 'Partijen'.

Verklaren een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te zijn aangegaan onder de navolgende bepalingen.

- [Optioneel: eventuele voorgeschiedenis vermelden (bijvoorbeeld: 'Werknemer is op [datum] bij Werkgever in dienst getreden voor bepaalde tijd tot [datum], vervolgens heeft Werknemer van [datum] tot [datum] op basis van een bepaalde tijd contract bij Werkgever gewerkt.').]

Artikel 1. Aanvang, proeftijd en duur

1. Werknemer treedt met ingang van [datum] voor bepaalde tijd in dienst van Werkgever.
2. De arbeidsovereenkomst eindigt op [datum] van rechtswege, zonder dat daarvoor voorafgaande opzegging is vereist.
3. Werkgever hecht er - nu voor alsdan - waarde aan om aan Werknemer aan te zeggen dat deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd - nadat die is geëindigd van rechtswege - niet zal worden voortgezet. Aldus wordt hierbij voldaan aan de (eventuele) wettelijke aanzegverplichting van Werkgever als bedoeld in artikel 7:668 BW. Door ondertekening van deze arbeidsovereenkomst erkent Werknemer dat Werkgever aan zijn (eventuele) wettelijke aanzegverplichting heeft voldaan. Werknemer zal daarom geen aanspraak kunnen maken op de aanzegboete als bedoeld in artikel 7:668 lid 3 BW.
4. De twee maanden van de arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd, conform CAO. Gedurende de proeftijd kan zowel Werkgever als Werknemer de arbeidsovereenkomst op elk gewenst moment opzeggen. **(Let op! Een proeftijd is alleen mogelijk als Werknemer nooit eerder in deze functie bij Werkgever heeft gewerkt en als de bepaalde duur van de arbeidsovereenkomst langer is dan zes maanden.**

Artikel 2. Tussentijdse beëindiging

Deze arbeidsovereenkomst kan door ieder der Partijen tussentijds worden beëindigd per de laatste dag van een kalendermaand, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

Artikel 3. Functie, taak en standplaats

1. Werknemer vervult de functie van [naam functie].
2. Taken en verantwoordelijkheden zijn neergelegd in een functiebeschrijving die als bijlage [bijlagenummer] aan deze overeenkomst is gehecht.

[Of]

2. De werkzaamheden die bij deze functie horen zijn in hoofdzaak de volgende:
[omschrijving werkzaamheden].
3. Werkgever kan van Werknemer 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 van Werknemer is [plaats]. Werknemer verklaart ermee bekend te zijn, dat de werkzaamheden met zich mee kunnen brengen dat de werkzaamheden ook buiten de genoemde standplaats dienen te worden verricht op de door Werkgever aan te geven plaatsen.
5. Werkgever kan, indien hiervoor redelijke gronden aanwezig zijn, Werknemer verzoeken zijn functie in een andere standplaats te vervullen, welk verzoek Werknemer niet dan op redelijke gronden zal weigeren. [Optioneel:] Indien dit een verhuizing van Werknemer noodzakelijk maakt, zal aan Werknemer een tegemoetkoming in de daaraan verbonden kosten worden verstrekt ad € [bedrag] [volgens de bij Werkgever geldende verhuiskostenregeling].

Artikel 4. Werktijden

1. Werknemer zal [bijvoorbeeld 5 dagen] per week werkzaam zijn gedurende [bijvoorbeeld 8 uur] per dag.
2. Werknemer zal zijn werkzaamheden verrichten op de bij Werkgever gebruikelijke werktijden, te weten tussen [tijd] en [tijd].
3. [Eventueel:] Werknemer heeft op een volledige werkdag recht op een [duur pauze (bijvoorbeeld een half uur)] pauze, op te nemen tussen [tijdstip] en [tijdstip]. De pauze wordt niet tot de arbeidsduur gerekend: gedurende de pauze bestaat geen recht op doorbetaling van loon.

Artikel 5. Salaris en vakantietoeslag

1. Het bruto salaris bedraagt bij het aangaan van deze arbeidsovereenkomst € [bedrag per maand/jaar/4 weken (inclusief/exclusief vakantietoeslag)], uitgaande van een 38-urige werkweek. Het maandsalaris wordt uiterlijk op [datum] bij achterafbetaling uitbetaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte alsmede overeengekomen inhoudingen, op het door Werknemer opgegeven IBAN-nummer.

2. Werknemer heeft recht op 8% vakantietoeslag. De vakantietoeslag wordt berekend over het bruto salaris over de periode 1 juli tot en met 30 juni, exclusief toeslagen en eventuele gratificatie en/of bonussen. Bij tussentijdse indiensttreding of tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst, wordt de vakantietoeslag tijdsevenredig berekend.
3. De vakantietoeslag wordt jaarlijks bij achterafbetaling over het vakantietoeslagjaar in de maand juni uitbetaald. Bij tussentijdse uitdiensttreding wordt de vakantietoeslag gelijktijdig met het laatste salaris verrekend.

Artikel 6. Vakantie

1. De fulltime werkende Werknemer heeft per kalenderjaar recht op 25 vakantiedagen.
2. Niet opgenomen vakantierechten vervallen overeenkomstig de wettelijke regeling; wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na het jaar waarin ze zijn opgebouwd en bovenwettelijke vakantiedagen verjaren vijf jaar na het jaar waarin ze zijn opgebouwd. Die vakantiedagen die als eerste zullen vervallen of verjaren worden geacht als eerste te zijn opgenomen, tenzij Werknemer aangeeft dat hij een andere volgorde prefereert.
3. Werknemer zal zijn vakantiedagen opnemen in de periode dat de werkzaamheden dit het beste toelaten en na overleg met Werkgever.
4. Indien Werknemer zijn werkzaamheden niet verricht ten gevolge van ziekte of arbeidsongeschiktheid zullen de dagen dan wel gedeelten daarvan waarop Werknemer om deze reden niet gewerkt heeft, worden aangemerkt als vakantiedagen, evenwel met dien verstande dat Werknemer ten minste recht blijft houden of heeft gehad op het voor hem geldende wettelijk minimum aantal vakantiedagen op grond van het Burgerlijk Wetboek.
5. Werknemer is verplicht voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst alle vakantiedagen op te nemen, tenzij dit gezien de aard van de werkzaamheden als ook overige omstandigheden naar het oordeel van Werkgever niet mogelijk is. In dat geval zullen Werkgever en Werknemer in onderling overleg afspraken maken.

Artikel 7. Kostenvergoeding, telefoon, laptop, bedrijfsauto

1. Ter dekking van de kosten woon-werkverkeer betaalt Werkgever de kosten van het meest voordelige 2^e klasse openbaar vervoer tussen woonplaats van Werknemer en de plaats waar de werkzaamheden worden verricht.

[OF:]

1. Werknemer ontvangt een vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer die overeenkomt met de voor de desbetreffende reisafstand maximale fiscaal onbelaste reiskostenvergoeding [19 eurocent per kilometer].
2. Werkgever stelt aan Werknemer een auto ter beschikking, onder de voorwaarden zoals vastgelegd in bij Werkgever van toepassing zijnde autoreglement, welk reglement geacht wordt deel uit te maken van deze arbeidsovereenkomst.

3. De fiscale consequenties die voortvloeien uit het gebruik c.q. ter beschikking stellen van de auto zijn voor rekening van Werknemer.

Artikel 8. Eigendom van Werkgever

1. Alle zaken die door Werkgever aan Werknemer ter beschikking zijn gesteld, zijn en blijven eigendom van Werkgever. Het is verboden deze zaken voor privégebruik aan te wenden, anders dan met uitdrukkelijke toestemming van Werkgever.
2. Alle zaken die door Werkgever aan Werknemer ter beschikking zijn gesteld dienen bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst onmiddellijk ongevroegd, of zoveel eerder als dat door Werkgever wordt verlangd, onder meer in geval van schorsing of non-activiteit of andere reden waardoor niet langer sprake is van zakelijk gebruik, aan Werkgever ter beschikking te worden gesteld.
3. Het is Werknemer niet toegestaan eigendommen van Werkgever ten behoeve van een gepretendeerde vordering onder zich te houden. Werknemer doet afstand van enig retentierecht.

Artikel 9. Pensioen

1. Werknemer neemt deel aan de pensioenregeling van Werkgever. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij het Pensioenfonds Metaal & Techniek (PMT).
2. Werknemer verklaart middels ondertekening van deze arbeidsovereenkomst een exemplaar van het pensioenreglement te hebben ontvangen, en in te stemmen met de inhoud hiervan.
3. Indien Werknemer op de indiensttredingsdatum niet, of slechts gedeeltelijk aan de voorwaarden van de pensioenregeling van Werkgever voldoet, wordt Werknemer hierover door Werkgever schriftelijk geïnformeerd. Werkgever geeft daarbij aan (1) aan welke voorwaarden voldaan moet worden om de verwerving van pensioenaanspraken te laten beginnen, en (2) welke diensttijd in het kader van de pensioenovereenkomst relevant is.

Artikel 10. Loondoorbetalingsverplichting Werkgever

1. Indien Werknemer door ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW is verhinderd de overeengekomen werkzaamheden te verrichten, zal Werkgever tijdens het dienstverband het loon doorbetalen conform CAO.
2. Indien de arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte langer dan één maand duurt, vervalt het recht op onkostenvergoedingen, zoals bijvoorbeeld de onkostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Zulks totdat de arbeidsongeschiktheid is geëindigd.
3. Ingeval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid geldt, met inachtneming van ter zake geldende, fiscale richtlijn, verhoudingsgewijs conform het gestelde in lid 2.
5. Op het door Werkgever verschuldigde loon wordt in mindering gebracht:
 - a. het bedrag van een uitkering in geld dat Werknemer toekomt op grond van een verzekering krachtens de wet of uit andere hoofde, of uit enig (sociaal) fonds waarin de deelneming is bedongen of voortvloeit uit deze arbeidsovereenkomst;

- b. het bedrag van de inkomsten uit arbeid, die Werknemer ondanks zijn ziekte elders dan bij zijn Werkgever en met toestemming van Werkgever heeft verricht, zowel in als buiten dienstbetrekking.

Artikel 11. Verplichtingen Werknemer tijdens ziekte

1. Indien Werknemer door ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, is Werknemer verplicht dit zo spoedig mogelijk [eventueel: doch uiterlijk vóór 09.00 uur op de eerste ziektedag], onder vermelding van de vermoedelijke duur daarvan, bij Werkgever [eventueel: bij de direct leidinggevende] te melden dan wel te laten melden. Zodra het tijdstip waarop Werknemer de werkzaamheden zal hervatten bekend is, zal Werknemer Werkgever direct informeren.
2. Werknemer verklaart zich te zullen houden aan de controlevoorschriften die bij Werkgever gelden in geval van ziekte.
3. Werkgever is bevoegd voormelde controlevoorschriften aan te passen.
4. Indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk is, heeft Werkgever jegens deze derde een recht op schadevergoeding ten bedrage van het door hem betaalde loon op grond van artikel 6:107a BW.
5. Indien de ongeschiktheid tot werken van Werknemer het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, dient Werknemer onverwijld aan Werkgever alle informatie te verstrekken en alles te doen wat in zijn vermogen ligt om Werkgever in staat te stellen het verhaalsrecht als bedoeld in artikel 6:107a Burgerlijk Wetboek uit te oefenen.
6. Al hetgeen herstel van de ziekte en/of arbeidsongeschiktheid belemmert dient Werknemer achterwege te laten, al hetgeen herstel van de ziekte en/of arbeidsongeschiktheid bevordert dient Werknemer te ondernemen, daaronder begrepen door of namens Werkgever aangeboden re-integratie-inspanningen.
7. Overtreding of niet naleving van Werknemer van de bepalingen van dit artikel kan leiden tot het stopzetten/opschorten van de loonbetaling als bedoeld in artikel 7:629 lid 3/lid 6 BW.

Artikel 12. Postcontractuele verplichtingen

1. Zodra en indien Werknemer binnen vier weken nadat het dienstverband is geëindigd ziek wordt (door arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet of gedeeltelijk niet kan verrichten) is hij verplicht dit onmiddellijk schriftelijk te melden aan Werkgever. Deze Werknemer – alsook Werknemer die ziek is (door arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet of gedeeltelijk niet kan verrichten) op het moment waarop hij uit dienst treedt – is verplicht om de controlevoorschriften bij ziekte van Werkgever – inclusief re-integratieverplichtingen – , alsmede de instructies van de bedrijfsarts, alsmede alle verplichtingen die hij heeft op grond van de (Ziekte)wet, strikt na te leven.
2. Al hetgeen herstel van de ziekte en/of arbeidsongeschiktheid belemmert dient Werknemer achterwege te laten, al hetgeen herstel van de ziekte en/of arbeidsongeschiktheid bevordert dient Werknemer te ondernemen, daaronder begrepen door of namens Werkgever aangeboden re-integratie inspanningen.

3. Bij overtreding van het vorenstaande verbeurt (ex-)Werknemer – ten behoeve van Werkgever – telkens een dadelijk opeisbare boete, zonder dat voorafgaande sommatie of ingebrekestelling is vereist, van € [bedrag] ineens, te vermeerderen met een bedrag van € [bedrag] per dag voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van Werkgever om nakoming van het vorenstaande en/of schadevergoeding te vorderen.

Artikel 13. Nevenwerkzaamheden

1. Werknemer is gehouden bij het aangaan van deze arbeidsovereenkomst opgave te doen van (betaalde en onbetaalde) nevenwerkzaamheden, die hij verricht of van plan is te gaan verrichten.
2. Behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van Werkgever is het Werknemer niet toegestaan gedurende de looptijd van deze arbeidsovereenkomst werkzaamheden te verrichten voor eigen rekening of direct of indirect werkzaam te zijn voor een andere werkgever of opdrachtgever. Werkgever zal schriftelijke toestemming weigeren indien ten gevolge van het verrichten van de nevenwerkzaamheden de goede vervulling van de functie van Werknemer en de belangen van Werkgever niet zijn gewaarborgd.
3. Het is Werknemer verboden om gedurende de looptijd van deze overeenkomst zelf in enigerlei vorm een bedrijf gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan dat van Werkgever te vestigen, te drijven, mede te drijven of te doen drijven, hetzij direct hetzij indirect, financieel of in welke vorm ook, bij een dergelijk bedrijf belang te hebben, direct of indirect, of daarin of daarvoor op enigerlei wijze werkzaam te zijn, hetzij tegen vergoeding hetzij om niet, of daarin een aandeel te hebben van welke aard ook.
4. Bij overtreding van het hiervoor bepaalde verbeurt Werknemer een forfaitaire en dadelijk opeisbare boete van € [bedrag], zonder dat voorafgaande sommatie of ingebrekestelling is vereist, te vermeerderen met een bedrag van € [bedrag] per dag voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van Werkgever om nakoming van het nevenwerkzaamhedenbeding te vorderen.
5. Overtreding van het in dit artikel bepaalde kan – naast de hiervoor genoemde boete en vordering tot nakoming – tevens voor Werkgever reden zijn voor ontslag (op staande voet).

Artikel 14. Geheimhouding

1. Het is Werknemer verboden hetzij gedurende de dienstbetrekking hetzij na de beëindiging daarvan op enigerlei wijze aan derden, daaronder begrepen personeel van Werkgever of andere met haar verbonden of aan haar gelieerde ondernemingen, direct of indirect in welke vorm en op welke manier dan ook enige mededeling te doen van enige bijzonderheden van Werkgever of andere met haar verbonden of aan haar gelieerde ondernemingen, danwel van enige vertrouwelijke informatie en/of know-how waarvan Werknemer in de uitoefening van of tijdens de dienstbetrekking kennis heeft genomen.
2. Onder 'enige bijzonderheden' en 'enige vertrouwelijke informatie' zoals in lid 1 benoemd, valt in ieder geval, maar niet uitsluitend, de informatie betreffende [invullen informatie welke specifiek is

te benoemen, zoals prijsstellingen, marktverkenningen, de sales- en marketinggegevens, het relatie-overzicht, de salarisadministratie, de personeelsdossiers etc.].

3. Onder 'know-how' zoals in lid 1 benoemd, valt in ieder geval, maar niet uitsluitend, de informatie betreffende bedrijfsgeheimen, (geheime) formules, uitvindingen, ontwerpen, standaarden, specificaties, technische data en informatie, processen, (zakelijke) methodes, materialen, alsook alle daaraan gerelateerde informatie, kennis en verbeteringen.
4. Werknemer zal met informatie welke persoonsgegevens bevat in de zin van de Algemene verordening gegevensbescherming, extra voorzichtig en zorgvuldig omgaan, in die zin dat Werknemer instemt met de verplichting:
 - (a) geen persoonsgegevens te zullen verwerken buiten de opdracht van de verwerkingsverantwoordelijke;
 - (b) geen persoonsgegevens te zullen verwerken (waaronder 'inzien' en 'doorzenden') dan de persoonsgegevens die voor de functie noodzakelijk zijn; en
 - (c) geen persoonsgegevens buiten de werklocatie te zullen brengen dan na toestemming van Werkgever.
5. Werknemer zal de persoonsgegevens geheimhouden, deze passend beveiligen en de instructies en vereisten van de Werkgever ten aanzien van het omgaan met persoonsgegevens opvolgen.
6. Werknemer zal bij het einde van de dienstbetrekking alle zaken en/of bescheiden, inclusief kopieën of aantekeningen hiervan, die aan Werkgever toebehoren of ten behoeve van de dienstbetrekking met Werkgever zijn verkregen of opgesteld, en die Werknemer direct of indirect onder zich heeft, ongevraagd en onverwijld en in goede staat aan Werkgever overhandigen. Werknemer zal zonder toestemming van Werkgever geen bescheiden, inclusief kopieën of aantekeningen hiervan, in bezit houden of aan derden tonen. Met name alle zaken en/of bescheiden, inclusief kopieën of aantekeningen hiervan, welke persoonsgegevens bevatten zullen onverwijld na het einde van de dienstbetrekking worden geretourneerd.
7. Werknemer is ermee bekend dat overtreding van de geheimhoudingsverplichting een misdrijf is in de zin van artikel 273 van het Wetboek van Strafrecht (schending van bedrijfsgeheimen).
8. Indien Werknemer in strijd handelt met (een of meer) van de ver- en/of geboden in dit artikel, zal Werknemer dadelijk en ineens, in afwijking van artikel 7:650 lid 3 BW, aan en ten behoeve van Werkgever, zonder dat daartoe enige sommatie of ingebrekestelling vereist is, in afwijking van het maximum van artikel 7:650 lid 5 BW, voor iedere overtreding en zonder rechtelijke tussenkomst een onmiddellijk opeisbare boete verbeuren ten bedrage van € [bedrag],-- alsmede een eveneens zonder rechtelijke tussenkomst opeisbare boete ten bedrage van € [bedrag],-- voor elke dag of gedeelte daarvan dat de overtreding heeft plaatsgevonden en voortduurt, onverminderd alle verdere rechten van Werkgever, waaronder, al dan niet in afwijking van artikel 6:92 BW, het recht om in plaats van deze boete(s) (volledige) schadevergoeding te vorderen, het recht om in aanvulling op deze boete(s) schadevergoeding te vorderen voor zover de schade meer bedraagt dan het verschuldigde boetebedrag en het recht om in plaats van deze boete(s) of in aanvulling daarop nakoming te vorderen.

9. Overtreding van genoemde ver- en geboden gedurende het bestaan van de arbeidsovereenkomst kan voor Werknemer tot sancties leiden, waarbij Werkgever in ieder geval de afweging zal maken of de overtreding een dringende reden vormt tot ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 7:678 lid 2 onderdeel i Burgerlijk Wetboek.

Artikel 15. Concurrentie- en relatiebeding

[Let op! In tijdelijke contracten is een standaard concurrentiebepaling (concurrentiebeding, relatiebeding of poachingbeding) niet toegestaan. Een concurrentiebeding in een tijdelijke arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding slechts nog toegestaan als de werkgever daarvoor een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft én dit belang in het beding wordt gemotiveerd. Zie: Voorbeeldbepaling concurrentie- en relatiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd].

1. Het is Werknemer verboden gedurende een periode van [duur van het concurrentiebeding, (bijvoorbeeld 12 maanden)] na beëindiging van deze arbeidsovereenkomst, direct of indirect, in [geografisch gebied (bijvoorbeeld in een plaats/aantal plaatsen, regio, provincie of land of bijvoorbeeld binnen een straal van X-aantal kilometers van de vestigingsplaats van Werkgever)] voor zichzelf of voor anderen in enigerlei vorm werkzaam of betrokken te zijn bij een onderneming of organisatie met activiteiten op een terrein gelijk aan- of anderszins concurrerend met die van Werkgever [eventueel nader duiden].
2. Het is Werknemer gedurende [duur van het relatiebeding (bijvoorbeeld 18 maanden)] na beëindiging van deze arbeidsovereenkomst verboden om cliënten en relaties van Werkgever, ongeacht de vestigingsplaats van deze cliënten en relaties, te benaderen, op welke wijze dan ook, hetzij persoonlijk en rechtstreeks, hetzij indirect en met behulp van anderen voor het (laten) aanbieden van zaken en/of producten en/of diensten die naar hun aard overeenkomen met de door Werkgever aangeboden en/of geleverde diensten en/of producten en/of zaken [specifieke omschrijving van het soort activiteiten/zaken dat de Werknemer niet mag aanbieden].
3. Onder 'relatie' wordt verstaan het rechtssubject met wie Werkgever economisch verkeer onderhoudt, of gedurende de laatste twee jaren [kan ook een andere periode zijn] voorafgaand aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd heeft onderhouden (in het kader waarvan een door werkgever aan die relatie verzonden declaratie of factuur als bewijs wordt aanvaard), dan wel (naar in redelijkheid kan worden voorzien) binnen afzienbare tijd na het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal gaan onderhouden (in het kader waarvan aan die potentiële relatie verzonden correspondentie als bewijs wordt aanvaard).
4. Het opnemen van het bovengenoemde concurrentie- en relatiebeding in deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is noodzakelijk vanwege zwaarwegende bedrijfs- en/of dienstbelangen van de werkgever [hier moet specifiek gemotiveerd worden waarom het overeenkomen van dit specifieke beding in dit specifieke geval noodzakelijk is en welke de zwaarwegende bedrijfs- en/of dienstbelangen zijn].
 - a. Er is sprake van zwaarwegende bedrijfs- en/of dienstbelangen van de werkgever omdat: tot de werkzaamheden van de werknemer behoort dat hij kennis neemt van essentiële bedrijfsgegevens: leveranciersgegevens / prijstactieken / prijsstellingen / klantenlijsten /

prijslijsten / kostprijzen / werkwijzen / knowhow; [specifieke omschrijving van kennis/activiteiten/diensten/bedrijfsgegevens die de werknemer niet mag doorgeven].

- b. met name deze leveranciersgegevens / prijstactieken / prijsstellingen / klantenlijsten / kostprijzen / werkwijzen / knowhow / diensten zijn bepalend voor het succes van de onderneming van de werkgever; [specifieke omschrijving van hoe en waarom de werknemer daadwerkelijk schade kan aanrichten als hij bij een concurrent gaat werken]
 - c. kennisname van deze leveranciersgegevens / prijstactieken / prijsstellingen / klantenlijsten / prijslijsten / kostprijzen / werkwijzen / knowhow door directe concurrenten van de werkgever er toe kan leiden dat de werkgever grote schade ondervindt in de vorm van toenemende concurrentie door deze concurrenten; [zo specifiek mogelijk toelichten waaruit die schade bestaat en is die substantieel? Waarom?]
 - d. de onderneming van de werkgever biedt zijn producten/diensten aan binnen het gebied dat hierboven is beschreven;
 - e. de werkgever er een zwaarwegend belang bij heeft te voorkomen dat concurrenten in het hierboven beschreven gebied op oneigenlijke wijze kennis nemen van deze leveranciersgegevens / prijstactieken / prijsstellingen / klantenlijsten / prijslijsten / kostprijzen / werkwijzen / knowhow door de werknemer in dienst te nemen of op andere wijze van zijn diensten gebruik te maken. [Het beding dient voldoende specifiek en redelijk te zijn. Het dient slechts die specifieke handelingen die de werkgever daadwerkelijk schade kunnen berokkenen te verbieden].
5. Bij overtreding van het hiervoor bepaalde verbeurt Werknemer een forfaitaire en dadelijk opeisbare boete van € [bedrag], zonder dat voorafgaande sommatie of ingebrekestelling is vereist, te vermeerderen met een bedrag van € [bedrag] per dag voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van Werkgever om nakoming van het concurrentie- en/of relatiebeding te vorderen of schadevergoeding in plaats van de forfaitaire boete.

Artikel 16. Schorsing

- 1. Werkgever is gerechtigd Werknemer te schorsen voor ten hoogste [aantal] dagen met inhouding van onkostenvergoedingen, indien het vermoeden bestaat dat er een dringende reden in de zin van het Burgerlijk Wetboek aanwezig is om Werknemer op staande voet te ontslaan of schorsing naar het oordeel van Werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt, of indien Werknemer de bepalingen uit deze arbeidsovereenkomst of de verplichtingen uit de [Personeelsregeling/geldende cao] niet naleeft.
- 2. Het besluit tot schorsing zal door Werkgever gemotiveerd en schriftelijk ter kennis van Werknemer worden gebracht, onder vermelding van de datum van ingang en de duur van de schorsing.
- 3. Werkgever zal Werknemer in de gelegenheid stellen om te worden gehoord omtrent het voornemen tot schorsing alvorens daartoe over te gaan.

Artikel 17. Rechtskeuze en slotbepalingen

1. Werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij Werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels. [Eventueel: Op de verhouding tussen Werkgever en Werknemer zijn tevens van toepassing de voor zijn functie relevante bepalingen die staan in (bijvoorbeeld het personeelshandboek/ het arbeidsvoorwaardenreglement enzovoort), die als bijlage [nummer] aan deze overeenkomst wordt gehecht en daarvan deel uitmaakt.]
2. [Eventueel: Tevens is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing het (bijvoorbeeld e-mail en internetprotocol/het verzuimreglement enzovoort), die als bijlage [nummer] aan deze overeenkomst wordt gehecht en daarvan deel uitmaakt.]
3. Werkgever behoudt zich het recht voor eenzijdig wijzigingen aan te brengen in deze arbeidsovereenkomst indien Werkgever bij deze wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van Werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
4. Op deze arbeidsovereenkomst is de CAO Technisch Installatiebedrijf van toepassing [Click here to enter text..](#)
5. Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing en is de Nederlandse rechter bevoegd.
6. Met het sluiten van deze overeenkomst komen alle voorgaande overeenkomsten met betrekking tot arbeidsvoorwaarden te vervallen.
7. Nietigheid van een of meer bepalingen van de arbeidsovereenkomst leidt niet tot nietigheid van de overige bepalingen van deze overeenkomst, maar verplicht Partijen met elkaar te overleggen teneinde de nietige bepaling te vervangen door een rechtsgeldige bepaling.

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

Aldus overeengekomen, in tweevoud en getekend:

op [datum] te [plaats],

op [datum] te [plaats],

Werkgever

Werknemer