

# ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

## De ondergetekenden:

1. De te Zaandam gevestigde besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Beehold, kantoorhoudende te Zaandam (1204 SM) aan de Bonuskaartstraat 14, ingeschreven in het handelsregister onder nummer 1232134, hierna te noemen: "**Werkgever**", hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer B. Hold.
2. De heer Laurens Kan, wonende te (4050 TM) Zaandam aan de Koelvriescombinatiestraat 14, geboren te Zaandam op 11-11-1983, BSN-nummer , hierna te noemen: "**Werknemer**"

Hierna gezamenlijk te noemen 'Partijen'.

## Hebben het volgende in aanmerking genomen:

1. Werknemer staat er voor in de vereiste geschiktheid te bezitten voor de functie, waarvoor hij wordt aangesteld, en dat alle gegevens die in het kader van de sollicitatie door Werknemer zijn verstrekt juist zijn alsmede dat door de Werknemer geen informatie is achtergehouden welke, naar de Werknemer redelijkerwijs had kunnen begrijpen, er toe zou hebben geleid, dat de arbeidsovereenkomst niet of op andere voorwaarden zou zijn aangegaan.
2. Werknemer heeft een aantoonbare track-record in, en affiniteit met, het koel/vries segment, en wenst zijn opgedane vaardigheden in dienst van Werkgever inzetten.

Zijn overeengekomen:

## **Artikel 1 Duur / aanzegging / functie / standplaats / proeftijd**

1. Werknemer treedt met ingang van 21-09-2016 bij Werkgever in dienst. De arbeidsovereenkomst is voor bepaalde tijd gesloten, te weten voor de duur van 12 maanden, en eindigt van rechtswege op 21-09-2017. Tenzij partijen uiterlijk een maand voor voormelde einddatum

schriftelijk overeenkomen dat en onder welke voorwaarden deze arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, zal deze arbeidsovereenkomst niet worden verlengd en dus op voormelde datum van rechtswege eindigen zonder dat een nadere opzegging, aanzegging of kennisgeving is vereist.

2. Werknemer is werkzaam in de functie van Koelcelmedewerker. Een beschrijving van deze functie is als bijlage 1 aan deze overeenkomst gehecht. Op verzoek van Werkgever is Werknemer gehouden om ook andere werkzaamheden (dan de werkzaamheden zoals genoemd in de functieomschrijving) te verrichten waaronder mede wordt begrepen het verrichten van werkzaamheden bij met Werkgever gelieerde ondernemingen.
3. Werknemer verricht de arbeid vanuit Zaandam of vanuit een andere door werkgever aan te wijzen (stand)plaats.

## **Artikel 2 Beëindigen**

Deze arbeidsovereenkomst kan door beide partijen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn en tegen het einde van de kalendermaand tussentijds worden opgezegd. Door de werkgever kan enkel opgezegd worden met een ontslagbrief van het UWV danwel een rechterlijke uitspraak van de kantonrechter. Werknemer kan zijn ontslag onmiddellijk en per direct indienen middels ondertekende brief.

## **Artikel 3 cao**

1. Op deze arbeidsovereenkomst is de Koel/vries cao (hierna: cao), waaraan Werkgever van tijd tot tijd gebonden is, van toepassing. Werknemer heeft een exemplaar van de cao ontvangen. Bij strijdigheid tussen de cao en deze arbeidsovereenkomst, prevaleert de cao.

## **Artikel 4 Arbeidsduur**

1. Bij Werkgever geldt een volledige arbeidsduur van 40 uur. De wekelijkse arbeidsduur van Werknemer bedraagt 32 uur (80 %). Werkgever stelt na overleg met Werknemer de werktijden vast.
2. Per dag zal er 10 uur gewerkt worden. Er zal gewerkt worden op Maandag t/m Vrijdag van 04.00 uur t/m 10.00 uur.
3. Lunchtijd wordt niet beschouwd als werktijd en valt dus buiten de telling van het aantal gewerkte uren. De lunchpauze dient plaats te vinden in het tijdvak van 12.00 tot 14.00 uur en duurt minimaal een half uur.

## 3x meer dan dan een word template



### Digitaal opstellen & ondertekenen

Word templates van overeenkomsten krijg je tegenwoordig bijna gratis bij een pakje boter. Daarom krijgt je van ons veel meer. Namelijk een persoonlijke en goed beveiligde online omgeving. Hierin stel je eenvoudig en 100% digitaal je op. Na het opstellen kan jouw wederpartij de bewerken en digitaal ondertekenen. Zelfs op zijn smartphone.



### Alerts als je risico loopt

Een word template waarschuwt je niet als de wet verandert. Of als er een gerechtelijke uitspraak gedaan wordt waardoor jij een risico loopt. Wij waarschuwen jou wel. Verandert er iets voor jouw waardoor jij een risico loopt? Dan ontvang je van ons automatisch een bericht. Een veilig gevoel.



### Alles digitaal op 1 plek

Overeenkomsten zijn op 3 momenten belangrijk. Bij het afsluiten, verlengen of als ze opgezegd moeten worden. In alle gevallen is het prettig als jouwe bij de rest van jouw contracten staat. Alle overeenkomsten die je bij ons afsluit, vind je eenvoudig en snel terug in jouw persoonlijk beveiligde omgeving. Lekker overzichtelijk.

[REGISTREER EN START GRATIS](#)

## In 3 stappen eenvoudig en snel geregeld

1

### Maak gratis een account aan

Koop de overeenkomst die je wilt of maak gratis een account aan. Dit regel je binnen 2 minuten. Ga met je e-mailadres en een door jouw gekozen wachtwoord naar je persoonlijke en beveiligde omgeving en maak daar je overeenkomsten.

2

### Stel zelf online je betalingsherinnering op

Nadat je de hebt gekocht, stel je je overeenkomst verder op. Dat doe je door eenvoudig een formulier in te vullen. Daarna deel je de met je contractpartner zodat hij of zij het kan bewerken en aanvullen waar dat nodig is.

3

### Onderteken je betalingsherinnering

Nadat de betalingsherinnering is opgesteld, bekeken en eventueel is aangevuld door je wederpartij, kun je deze nog een laatste keer laten checken. Daarna kunnen partijen digitaal ondertekenen en wordt jouw betalingsherinnering veilig in je persoonlijk beveiligde omgeving opgeslagen.

[REGISTREER EN START GRATIS](#)

4. Wanneer het belang van Werkgever dit vergt, is werknemer verplicht om ook buiten de vastgestelde werktijden werkzaamheden te verrichten. Werknemer heeft in dat geval geen aanspraak op een extra (overwerk)vergoeding. Een vergoeding voor eventueel verricht overwerk wordt geacht in het salaris te zijn inbegrepen.

## **Artikel 5 Salaris / vakantiebijslag**

1. Het salaris van Werknemer bedraagt bij aanvang € 10000 bruto per maand, (zegge euro)
2. Werknemer heeft daarnaast aanspraak op 8 % vakantiebijslag. De vakantiebijslag wordt eenmaal per jaar in de maand januari aan Werknemer betaald naar evenredigheid van de duur van de arbeidsovereenkomst in de periode tussen 1 juni en 31 mei.
3. Werknemer heeft geen aanspraak op een vaste 13e maanduitkering.
4. Werknemer maakt aanspraak op een bonus indien wordt voldaan aan de daaraan verbonden voorwaarden die zijn opgenomen in de bonusregeling van Werkgever. Deze bonusregeling is als bijlage 1 aan deze overeenkomst gehecht en maakt daarvan integraal deel uit.

## **Artikel 6 Arbeidsongeschiktheid / ziekte**

1. Indien Werknemer in verband met ziekte de bedongen werkzaamheden niet kan verrichten, zal Werkgever hem salaris betalen overeenkomstig het bepaald in artikel 7:629 BW.
2. Indien de wettelijke loondoorbetalingsverplichting om wat voor een reden dan ook wordt verlengd, is Werkgever over de periode van de verlenging maximaal 70 % van het laatstverdiende salaris verschuldigd.
3. In afwijking van het eerste lid heeft Werknemer gedurende de eerste twee dagen van ziekte geen aanspraak op doorbetaling van het salaris.
4. In geval van arbeidsongeschiktheid is het ziekteverzuimreglement van toepassing. Werknemer heeft een exemplaar van dat reglement ontvangen. Eventuele wijzigingen van het ziekteverzuimreglement maken onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst.
5. Indien de arbeidsongeschiktheid van Werknemer is ontstaan als gevolg van een gebeurtenis waarvoor een derde op grond van artikel 6:107a BW aansprakelijk is, is werknemer verplicht om op eerste verzoek van werkgever de relevante informatie over die gebeurtenis alsmede de personalia van de aansprakelijke aan werkgever te verstrekken.

## **Artikel 7 Arbeids- en bedrijfsregels**

De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels. Deze regels maken integraal onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst tussen partijen.

## **Artikel 8 Pensioen**

Werknemer zal, indien en voor zover Werknemer aan de voor deelneming geldende voorwaarden voldoet, met ingang van het eerst mogelijke tijdstip deelnemen aan de bij Werkgever geldende (collectieve) pensioenregeling. Op de pensioenregeling is het reglement van toepassing zoals dat van tijd tot tijd geldt. Werknemer verklaart een afschrift van het reglement te hebben ontvangen. Eventuele wijzigingen van het reglement maken onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst.

## **Artikel 9 Overige vergoedingen / voorzieningen**

1. De door Werknemer gemaakte onkosten worden geacht reeds onderdeel uit te maken van het salaris.
2. De door Werknemer gemaakte reiskosten worden geacht reeds onderdeel uit te maken van het salaris.
3. Werkgever is bevoegd om eventuele belastingen en sociale premies die Werkgever in verband met de in dit artikel genoemde vergoedingen verschuldigd is/wordt, te verrekenen met het salaris.
4. Werknemer heeft geen aanspraak op de in deze bepaling genoemde vergoeding(en) en/of voorziening(en) indien Werknemer geen werkzaamheden verricht, om andere redenen dan vakantie.
5. Werknemer heeft geen aanspraak meer op een (netto)onkostenvergoeding indien het werkgever als gevolg van wijzigingen in (fiscale) wetgeving niet langer toegestaan is om die onkosten (netto) te verstrekken dan wel indien die verstrekking extra kosten voor Werkgever met zich brengt. Mocht de kostenvergoeding vanuit overheidswege worden aangepast, dan is Werknemer gehouden om aan deze wijziging mee te werken zonder dat er enig recht op compensatie ontstaat.

## **Artikel 10 Vakantie**

1. Werknemer heeft aanspraak op 20 vakantiedagen per kalenderjaar uitgaande van een fulltime dienstverband. Indien werknemer en werkgever een kortere arbeidsduur zijn overeengekomen, heeft werknemer aanspraak op een evenredig deel daarvan. Deze vakantiedagen dienen te worden besteed aan saaie wandelvakanties in Ierland.

2. Het wettelijk minimum aantal vakantiedagen per jaar bedraagt bij een volledige arbeidsduur 20 dagen. Deze dagen, dan wel het evenredig deel daarvan bij een niet-volledige arbeidsduur, zijn “wettelijke vakantiedagen”. De overige vakantiedagen zijn “bovenwettelijke vakantiedagen”.
3. Werknemer neemt per kalenderjaar eerst wettelijke en vervolgens de bovenwettelijke vakantiedagen op.
4. Gedurende de tijdvakken als bedoeld in artikel 7:635 leden 1 tot en met 4 BW en tijdens arbeidsongeschiktheid bouwt werknemer uitsluitend wettelijke vakantiedagen op.
5. Werkgever stelt na overleg met werknemer, de tijdstippen van het begin en het einde van de vakantie van werknemer vast.

## **Artikel 11 Nevenwerkzaamheden**

1. Het is Werknemer verboden om al dan niet betaalde nevenwerkzaamheden te verrichten, tenzij met voorafgaande en schriftelijke toestemming van Werkgever. Werkgever zal deze toestemming niet op onredelijke gronden weigeren.

## **Artikel 12 Geheimhoudingsbeding**

1. Het is Werknemer verboden om op welke wijze dan ook, aan wie dan ook en in welke vorm dan ook, enige mededeling te doen van of aangaande feiten en/of omstandigheden die betrekking hebben op de onderneming van Werkgever of daarmee verband houdende (zoals producten, relaties, werkwijze, voortbrengselen als bedoeld in deze arbeidsovereenkomst, enzovoorts) waaromtrent Werknemer het geheime en/of het vertrouwelijke karakter kent of behoort te kennen. Deze geheimhoudingsverplichting geldt zowel tijdens de duur van deze arbeidsovereenkomst als ook na beëindiging daarvan.
2. Onder Werkgever in dit artikel wordt tevens verstaan alle aan Werkgever gelieerde ondernemingen.

## **Artikel 13 Uitlatingen over werkgever**

1. Het is Werknemer verboden om zich op welke wijze dan ook (waaronder middels alle social media, e-mail of internet, etc.) grievend of anderszins negatief en/of schadelijk uit te laten over Werkgever en/of collega's en/of andere bedrijfsaangelegenheden. Onder

Werkgever in dit artikel wordt tevens verstaan alle aan Werkgever gelieerde ondernemingen.

## **Artikel 14 Concurrentiebeding**

1. Het is Werknemer verboden om tijdens de duur van deze arbeidsovereenkomst en gedurende een periode van 12 maanden na het eindigen daarvan, ongeacht de wijze waarop deze arbeidsovereenkomst eindigt, direct noch indirect de werkgever concurrentie aan te doen op enigerlei wijze tegen betaling of om niet.
2. Van directe danwel indirecte concurrentie zoals bedoeld in het voorgaande lid is ieder geval sprake als Werknemer in een straal van 500 km gerekend vanaf Werkgevers standplaats/vestiging op enigerlei wijze werkzaam is (zoals, maar niet beperkt tot krachtens arbeidsovereenkomst of als zelfstandige) en/of anderszins (financieel) betrokken is bij:
  - a. een onderneming gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan die van Werkgever; en/of
  - b. een onderneming waarin producten worden vervaardigd en/of verhandeld zoals die door werkgever worden vervaardigd en/of verhandeld; en/of
  - c. waarin diensten worden verleend zoals die door werkgever worden verleend.
3. De voorgaande leden zijn van toepassing, tenzij Werkgever voorafgaande en schriftelijke toestemming heeft verleend aan Werknemer. Aan deze toestemming kan Werkgever voorwaarden verbinden.
4. Onder Werkgever in dit artikel wordt tevens verstaan alle aan Werkgever gelieerde ondernemingen.

## **Artikel 15 Relatiebeding**

1. Het is Werknemer verboden om gedurende een periode van 12 maanden na het eindigen van deze arbeidsovereenkomst, ongeacht de wijze waarop deze arbeidsovereenkomst eindigt, zakelijke contacten te hebben, onderhouden en/of aan te gaan op welke wijze dan ook (waaronder via social media, etc.) met de (rechts)personen die bij het einde van de arbeidsovereenkomst behoren tot de kring van relaties (waaronder in het bijzonder leveranciers en afnemers) van Werkgever. Tot de kring van relaties behoren in elk geval alle cliënten/klanten van Werkgever binnen één jaar voor het einde van de arbeidsovereenkomst een offerte heeft uitgebracht. Fruitboeren etc.

2. Het voorgaande lid is van toepassing, tenzij Werkgever voorafgaande en schriftelijke toestemming heeft verleend aan Werknemer. Aan deze toestemming kan Werkgever voorwaarden verbinden.
3. Onder Werkgever in dit artikel wordt tevens verstaan alle aan Werkgever gelieerde ondernemingen.

## **Artikel 16 Wervingsverbod**

1. Het is Werknemer verboden om tijdens dan wel na beëindiging van de arbeidsovereenkomst werknemers van Werkgever alsmede werknemers van de aan Werkgever gelieerde vennootschappen, direct of indirect te bewegen om hun arbeidsovereenkomst te beëindigen tenzij met voorafgaande en schriftelijke toestemming van Werkgever.

## **Artikel 17 Teruggave eigendommen**

1. Werknemer is verplicht om bij het einde van de arbeidsovereenkomst en/of op eerste verzoek van Werkgever (bijvoorbeeld in geval van ziekte, vrijstelling van werk, schorsing, etc.) alle eigendommen van Werkgever of anderszins door de Werkgever verstrekte zaken, waaronder uitdrukkelijk begrepen maar niet beperkt tot al zijn/haar dossiers en overige (zakelijke) stukken al dan niet elektronisch opgeslagen informatie (op een privécomputer of op andere privé-informatiedragers), aan Werkgever terug te geven zonder daarvan enig afschrift/kopie, op welke wijze dan ook, te (laten) behouden en zodanig dat deze bestanden en gegevens niet meer door Werknemer en/of derden, op welke wijze dan ook, kunnen worden geraadpleegd.
2. Lid 1 geldt ook op eerste verzoek van Werkgever indien Werknemer gedurende een aaneengesloten periode van vier weken zijn werkzaamheden om andere reden dan vakantie (zoals in geval van vrijstelling van werk, schorsing, ziekte, etc.), niet verricht.

## **Artikel 18 Boetebeding**

[Wilt u ook het boetebeding goed vastleggen?](#)

1. Indien Werknemer in strijd handelt met enige bepaling op grond van deze arbeidsovereenkomst waaronder het verbod nevenwerkzaamheden te verrichten, het geheimhoudingsbeding, de bepaling inzake uitlatingen over Werkgever, het concurrentiebeding, het relatiebeding, het wervingsverbod en/of het teruggavebeding, alsmede in strijd handelt met enige bepaling op grond van het toepasselijk arbeidsvoorwaardenreglement verbeurt hij ten



behoefte van Werkgever een boete van € 1212 (zegge: 1212 euro) voor iedere overtreding en in voorkomend geval van € 1212

(zegge: 1212 euro) voor iedere dag of dagdeel dat de overtreding voortduurt. Voorafgaande ingebrekestelling en/of rechterlijke tussenkomst is niet vereist voor de opeisbaarheid van de boete. Van de leden 3 en 5 van artikel 7:650 BW wordt voor zover nodig afgeweken. De mogelijkheid een boete op te leggen laat het eventueel de Werkgever tevens bevoegd om

**REGISTREER EN START GRATIS**

## **Artikel 19 Aansprakelijkheid werknemer voor schade aan werkgever of aan derden**

1. Indien Werknemer bij de uitvoering van zijn werkzaamheden schade aan (eigendommen van) Werkgever of aan (eigendommen van) derden toebrengt, is Werknemer ook buiten de gevallen waarbij sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid gehouden tot vergoeding van die schade, indien Werknemer daarvoor verzekerd is.

## **Artikel 20 Wijziging**

1. De werkgever is bevoegd de arbeidsvoorwaarden in deze arbeidsovereenkomst inclusief de bijbehorende regelingen eenzijdig te wijzigen, indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De gewijzigde bepalingen/regelingen maken onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst.

## Artikel 21 Toepasselijk recht

1. Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.

### Ondertekening:

Aldus overeengekomen en ondertekend:

Werkgever

Werknemer



### De hele overeenkomst digitaal opstellen?

In enkele minuten een contract op maat

- Garandeerd juridisch correct
- Digitaal ondertekenen
- Hulp van jurist

**MAAK GRATIS DIT CONTRACT**

[Is dit niet het contract wat je zoekt?](#)

[Bekijk al onze 80 contracten](#)

Disclaimer: Aan dit contract kunnen geen rechten ontleend worden. Kijk voor juridisch correcte en up-to-date contracten in de contractenwinkel van FIRM24.