

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

De ondergetekenden:

1. de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid 2-pi-r Systems B.V.,, gevestigd te Dordrecht, ten dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar bestuurder, de heer C. Day en ten deze handelend voor rekening en risico van de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **A.G.N. Automatiseringsgroep Nederland B.V.**, statutair gevestigd te Dordrecht en kantoorhoudende te (3316 GP) Dordrecht aan de Maxwellstraat 55, hierna te noemen: "Werkgever";

en

2. de heer, geboren op en wonende te (), hierna te noemen: "Werknemer".

in aanmerking nemende dat:

- Partijen wensen met elkaar een arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij Werknemer zich verbindt in dienst van Werkgever tegen loon gedurende bepaalde tijd arbeid te verrichten.
- Partijen wensen deze arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende voorwaarden hierbij schriftelijk vast te leggen.

zijn als volgt overeengekomen:

Artikel 1. Datum indiensttreding en CAO

1. Werknemer treedt met ingang van 1 juli 2002 in dienst van Werkgever in de functie van . accountmanager.
2. Er is geen CAO op de onderhavige overeenkomst van toepassing.

Artikel 2. Werkzaamheden, Standplaats

1. Werknemer verbindt zich alle werkzaamheden, die hem door of namens Werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en die met het bedrijf van Werkgever in verband staan, naar beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, die hem door of namens Werkgever zullen worden verstrekt, ook indien die werkzaamheden niet of niet geheel binnen de functieomschrijving vallen.
2. Werknemer zal zijn functie vervullen vanuit standplaats Dordrecht. Werknemer verplicht zich in voorkomende gevallen werk te verrichten op een andere plaats dan de genoemde standplaats, tenzij dit wegens bijzondere omstandigheden niet van hem kan worden gevergd.

Artikel 3. Arbeidstijd, Werktijden en Overwerk

1. De arbeidstijd per week bedraagt 40 uur.
2. De werkzaamheden dienen in beginsel te worden verricht bij Werkgever op maandag tot en met vrijdag van 8.30 tot 17.00 uur.
3. Werknemer is verplicht aan een verzoek tot overwerk van Werkgever te voldoen, indien een redelijk belang van Werkgever dit eist. Indien het overwerk op één dag langer is dan één uur zal de overige tijd door de Werkgever in tijd worden vergoed. De Werknemer mag deze tijd in overleg met Werkgever opnemen.

Artikel 4. Duur dienstverband en Proeftijd

1. Het dienstverband is aangegaan voor de duur van 6 maanden.
2. De eerste maand na indiensttreding geldt als een proeftijd in de zin van artikel 7: 652 jo. 676 BW. Gedurende de proeftijd kunnen beide partijen de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen.

Artikel 5. Einde dienstverband, Voortzetting en Tussentijdse opzegging

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging vereist is, aan het einde van de bepaalde tijd, derhalve op 30 april 2008.
2. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de duur waarvoor hij is aangegaan stilzwijgend wordt voortgezet, geschiedt deze voortzetting voor dezelfde duur als waarvoor deze overeenkomst is aangegaan.
3. Indien de arbeidsovereenkomst met een onderbreking van langer dan drie maanden wordt voortgezet voor bepaalde tijd, eindigt die van rechtswege, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging vereist is, aan het einde van die bepaalde tijd.
4. Opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd eindigen ieder van rechtswege, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist, aan het einde van die bepaalde tijd, mits deze overeenkomsten niet vaker dan tweemaal zijn voortgezet of de totale duur van deze overeenkomsten, met inbegrip van eventuele onderbrekingen van niet meer dan 3 maanden, de totale duur van 36 maanden niet overschrijden.
5. Ieder der partijen heeft het recht de arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan of voortgezet na het verstrijken van de proeftijd tussentijds op te zeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, de overige opzegebepalingen en het BBA.
6. Indien de arbeidsovereenkomst is voortgezet voor onbepaalde tijd of van rechtswege wordt geconverteerd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, heeft ieder der partijen het recht de arbeidsovereenkomst op te zeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, de overige opzegebepalingen en het BBA.
7. Opzeggingen als bedoeld in artikel 5 lid 6, dienen schriftelijk en per aangetekende post te geschieden aan de andere partij.

8. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval, zonder dat hiertoe enige opzegging of mededeling is vereist, op de eerste dag van de maand waarin de Werknemer 65 jaar wordt of zoveel eerder als de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Artikel 6. Salaris en vakantiebijslag

1. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst bedraagt het salaris Euro ,00 bruto per maand, onverminderd wettelijke of periodieke verhogingen. Het salaris wordt, onder aftrek van de wettelijke verplichte en overeengekomen inhoudingen, op of voor het einde van elke betaalperiode betaald door overmaking op een door Werknemer aan te wijzen bankrekening.
2. Jaarlijks wordt in de maand mei een vakantiebijslag achteraf uitgekeerd gelijk aan thans 8 procent per jaar van het jaarsalaris. Onder jaarsalaris in de zin van dit artikel wordt verstaan het salaris, verminderd met verdiensten uit overwerk, winstuitkeringen, dertiende maand e.d. als bedoeld in artikel 6 WMM. Het recht op vakantiebijslag wordt opgebouwd naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in de periode van 1 juni tot en met 31 mei.

Artikel 7. Vakantiedagen

1. Werknemer heeft recht op 25 vakantiedagen per kalenderjaar uitgaande van een werkweek van 40 uur. De vakantiedagen worden opgebouwd naar evenredigheid van de duur van het dienstverband en berekend naar rato van het aantal uren dat per week wordt gewerkt.
2. Werknemer heeft recht op 0 ADV dagen per kalenderjaar, uitgaande van een werkweek van 40 uur. De ADV dagen worden opgebouwd naar evenredigheid van de duur van het dienstverband berekend na rato van het aantal uur dat per week wordt gewerkt.
3. Werkgever stelt einde en aanvang van vakantie na overleg met Werknemer vast. Werknemer zal jaarlijks tenminste 10 vakantiedagen aaneengesloten opnemen. Het is Werknemer na overleg met Werkgever toegestaan maximaal 15 werkdagen aaneengesloten op te nemen.
4. Werkgever heeft het recht jaarlijks vijf vakantiedagen aan te wijzen als verplichte vrije dagen in verband met een bedrijfssluiting.
5. Werkgever heeft het recht alle opgebouwde ADV dagen aan te wijzen als verplichte dagen.

Artikel 8. Arbeidsongeschiktheid

1. Werknemer heeft bij arbeidsongeschiktheid de plicht om Werkgever hiervan onverwijld, doch uiterlijk vóór 9.00 uur op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid, op de hoogte te stellen. Bij de ziekmelding verstrekt Werknemer aan Werkgever die inlichtingen, die voor Werkgever van belang zijn voor beantwoording van de vraag of hij het loon moet doorbetalen.
2. Werknemer behoudt bij ziekte recht op loon overeenkomstig en onder de voorwaarden van artikel 7: 629 BW. In aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in het 2e lid van dit artikel, zal Werkgever gedurende maximaal 52 weken het loon suppleren tot 100% van het bruto naar tijdsruimte vastgestelde loon.

3. Werknemer heeft alleen recht op deze bovenwettelijke uitkering onder dezelfde voorwaarden als bedoeld in lid 2 van dit artikel én indien de arbeidsongeschiktheid naar het oordeel van Werkgever geen gevolg is van risicovol gedrag van Werknemer.
4. De verplichting tot loondoorbetaling vervalt in ieder geval op het moment dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.
5. Werknemer heeft geen recht op doorbetaling van loon gedurende de eerste twee dagen van de arbeidsongeschiktheid.
6. Werknemer verplicht zich aan Werkgever globaal inzicht te verschaffen in de maatregelen die Werknemer ter bevordering van zijn genezing heeft getroffen, aan werkgever informatie te verschaffen tot welke arbeid Werknemer ondanks zijn ziekte in staat is, om voor controle op door Werkgever voorgeschreven tijdstippen thuis of op het verpleegadres aanwezig te zijn en op verzoek een door Werkgever ingeschakelde Arbo-dienst of (medisch) deskundige te bezoeken/ zich te houden aan de door Werkgever ingeschakelde Arbo-dienst gestelde controlevoorschriften.
7. In het geval de arbeidsongeschiktheid van Werknemer direct danwel indirect het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk is, heeft Werkgever overeenkomstig artikel 6:107a BW jegens deze derde recht op schadevergoeding. Werknemer dient op eerste verzoek van Werkgever alle inlichtingen te verstrekken aan Werkgever die noodzakelijk kunnen zijn om voornoemde aanspraken jegens derde(n), welke direct of indirect verband houden met de arbeidsongeschiktheid van Werknemer, vast te kunnen stellen.

Artikel 9. Pensioenregeling

Er wordt voor Werknemer geen pensioenregeling getroffen.

Artikel 10. Kostenvergoedingen algemeen

1. Lunchkosten, dinerkosten en parkeerkosten, door Werknemer gemaakt op instructie van Werkgever, worden aan Werknemer op declaratiebasis vergoed. De kosten worden door Werknemer per maand gedeclareerd op een door Werkgever aan te geven wijze. De declaratie van deze specifieke kosten dient te zijn voorzien van de op de kosten betrekking hebbende bewijsstukken en betalingsbewijzen. Zonder genoemde bescheiden zal geen vergoeding worden betaald.
2. Werknemer ontvangt een vergoeding van Werkgever voor gemaakte studiekosten, voor die studie(s) die Werkgever Werknemer heeft opgedragen of in onderling overleg is bepaald, te weten 100% van de directe studiekosten. Onder directe studiekosten wordt verstaan inschrijven cursusgelden, examengelden, boekengeld en gereden kilometers. Werknemer is verplicht 100% van de ontvangen vergoedingen voor studiekosten terug te betalen, indien de arbeidsovereenkomst lopende het studiejaar of binnen één jaar na voltooiing van de studie, door opzegging van Werknemer wordt beëindigd, alsmede in geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de Kantonrechter op verzoek van Werknemer, alsmede in geval van

ontslag op staande voet. De terugbetalingverplichting neemt elk daaropvolgend jaar met 25% af tot nihil.

3. De ingevolge dit artikel vastgestelde vergoedingen worden door Werkgever aan Werknemer toegekend als brutobedragen, zijnde bedragen voordat een eventueel voorgeschreven inhouding van belasting en sociale premies heeft plaatsgevonden. De overeengekomen vergoedingen worden indien de wettelijke voorschriften dit bepalen geheel of gedeeltelijk als belastbare vergoedingen aangemerkt waarop inhouding van belasting en sociale verzekeringspremies zal plaatsvinden. Eventuele toekomstige wijzigingen in het regime van heffing van belasting en sociale verzekeringspremies laten de vastgestelde brutobedragen in principe onaangetast, behoudens andersluidende dwingende regelgeving.

Artikel 11. Auto

1. Werknemer zal geen auto ter beschikking worden gesteld.
2. In geval van schade aan de auto, zal de werknemer een eigen risico hebben van Euro 226,89 per schade, tenzij de schade als gevolg van aansprakelijkheid van een derde volledig wordt vergoed door een derde. NVT
3. Het eigen risico neemt ieder jaar dat door de Werknemer schadevrij wordt gereden af met Euro 45,38, tot een minimum eigen risico van Euro 90,76 per schade. Rijdt een Werknemer in enig jaar schade dan zal het eigen risico worden verhoogd met Euro 45,38, tot een maximum van Euro 226,89 per schade. NVT

Artikel 12. Geheimhoudingsplicht

Werknemer verklaart dat hij, zowel gedurende de dienstbetrekking als daarna, jegens derden volledige geheimhouding zal betrachten ten aanzien van al hetgeen Werknemer in het kader van de uitvoering van de onderhavige overeenkomst en daarna ter kennis is gekomen, betreffende de organisatie van Werkgever en werkzaamheden zelf, alsmede betreffende bij de organisatie werkzame personen, alsmede betreffende de relaties van Werkgever.

Artikel 13. Documenten en Bedrijfsmiddelen

Het is Werknemer niet toegestaan op welke wijze dan ook alle documenten en/of informatiedragers en/of bedrijfsmiddelen, die hij in verband met zijn werkzaamheden bij Werkgever onder zich heeft gekregen, in zijn bezit te hebben of te houden, uitgezonderd voor zover en voor zolang dit voor de uitoefening van zijn werkzaamheden voor Werkgever is vereist. Werknemer is verplicht om dergelijke documenten en/of informatiedragers en/of bedrijfsmiddelen bij ziekte, bij schorsing en/of non-actiestelling, alsmede bij het einde van de dienstbetrekking onmiddellijk aan Werkgever ter hand te stellen.

Artikel 14. Verbod van Nevenwerkzaamheden

Het is Werknemer verboden zonder schriftelijke voorafgaande toestemming van Werkgever gedurende de loop van de dienstbetrekking werkzaamheden te verrichten voor een andere werkgever die:

1. op welke wijze dan ook concurrerend zijn met de activiteiten van Werkgever;

2. de een zodanig beslag op Werknemer leggen dat Werknemer zijn werkzaamheden niet meer naar behoren kan uitvoeren;
3. schadelijk kunnen zijn voor de goede reputatie van Werkgever

Uitgezonderd de 60 klanten die je nu hebt inzake hosting.

Artikel 15. Non-concurrentiebeding

Het is Werknemer verboden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Werkgever gedurende één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst, binnen het geografische gebied in een straal van 20 kilometer vanaf de standplaats als bedoeld in artikel 2 onder 2 direct of indirect werkzaam te zijn, betrokken te zijn, onderzoek te verrichten of een financieel belang te hebben bij, dan wel advies te geven of diensten te verlenen of (neven)werkzaamheden aan een onderneming of instelling die zich op dezelfde markt begeeft als werkgever, danwel die gelijke of gelijksoortige werkzaamheden verricht, adviezen geeft en/of diensten verleent als werkgever, of die dezelfde activiteiten ontplooit als Werkgever.

Artikel 16. Relatiebeding

Het is Werknemer evenmin toegestaan om gedurende een periode van één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst op enige wijze zakelijke betrekkingen aan te gaan of te onderhouden met (voormalige) relaties van Werkgever, behoudens de voorafgaande schriftelijk toestemming van Werkgever.

Artikel 17. Verbod om Werknemers mee te nemen

Het is de Werknemer niet toegestaan om, direct dan wel indirect, Werknemers van Werkgever te benaderen, teneinde hen te bewegen het dienstverband met hun Werkgever te beëindigen. Het is werknemer evenmin toegestaan om genoemde werknemers direct of indirect in dienst te nemen of voor zich laten werken gedurende een periode van 6 maanden na beëindiging van het dienstverband.

Artikel 18. Administratieve verplichtingen

Werknemer is verplicht zijn medewerking te verlenen aan administratieve procedures die samenhangen met het dienstverband. Hieronder wordt mede begrepen de medewerking aan de verplichtingen die gelden uit hoofde van de Wet op de Identificatieplicht, Wet Samen, het verstrekken en/of invullen van verklaringen in het kader van de Loonbelasting- en Sociale Verzekeringswetgeving, etc.

Artikel 19. Boetebeding

Werknemer is van rechtswege in gebreke indien hij in strijd met zijn verplichtingen uit hoofde van de artikelen 13 t/m 19 handelt en zal in afwijking van artikel 7: 650 lid 3 BW voor iedere overtreding een voor bestemde boete verbeuren waarvan het bedrag overeenkomt met Euro 2.268,90 per overtreding, alsmede een boete gelijk aan Euro 226,89 voor elke dag dat de overtreding, na mededeling van de ontdekking daarvan door Werkgever, voortduurt, onverminderd het recht van Werkgever om in plaats daarvan volledige schadevergoeding te vorderen.

Artikel 20. Gelieerde vennootschappen

In de artikelen 13 t/m 18 worden onder het begrip Werkgever tevens gelieerde vennootschappen die behoren tot hetzelfde concern of dezelfde groep als Werkgever, alsmede vennootschappen waarin Werkgever op enigerlei wijze participeert, verstaan.

Artikel 21. Eenzijdig wijzigingsbeding

Werkgever houdt zich het recht een in deze arbeidsovereenkomst voorkomende of daaruit voortvloeiende arbeidsvoorwaarde eenzijdig te wijzigen, mits hij daartoe een voldoende zwaarwichtig belang heeft.

Artikel 22. Vervallenverklaring en Aanvullingen

Reeds in het kader van deze overeenkomst bestaande afspraken tussen partijen komen door ondertekening van deze overeenkomst te vervallen en worden vervangen door deze overeenkomst vervangen. Aanvullingen op deze overeenkomst dienen schriftelijk door Werkgever te worden bevestigd.

Artikel 23. Toepasselijk recht en forum

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. De Nederlandse rechter is bij uitsluiting bevoegd om van geschillen direct of indirect voortvloeiende uit deze overeenkomst kennis te nemen.

Aldus overeengekomen en in tweevoud getekend te Dordrecht op 2 juli 2002.

Werkgever

Werknemer