Model

Arbeidsovereenkomst piekarbeid

Versie 23 december 2014

Deze voorbeeld arbeidsovereenkomst piekarbeid is met veel zorgvuldigheid samengesteld door de Werkgeverslijn land- en tuinbouw. Desondanks kan de Werkgeverslijn niet aansprakelijk gesteld worden voor schade, van welke aard ook, ontstaan door het gebruik van dit model.

Werkgeverslijn
land- en tuinbouw

Colland

Inleiding

Met ingang van 1 januari 2015 wordt de nieuwe regeling piekarbeid van kracht. De regeling piekarbeid is een regeling waarbij u een werknemer maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar in dienst mag nemen voor piekarbeid. De regeling geldt alleen voor de sectoren Glastuinbouw en Open Teelten. Kijk voor meer inhoudelijke informatie over de regeling piekarbeid in onze kennisbank arbeid.

Vaak wordt verondersteld dat er geen arbeidsovereenkomst opgesteld hoeft te worden voor piekarbeiders. Dit is echter een misverstand, de cao's schrijven voor dat alle werknemers een schriftelijke arbeidsovereenkomst dienen te krijgen. Bovendien voorkomt het op het papier zetten van de gemaakte afspraken problemen bij onenigheid.

Met deze voorbeeld arbeidsovereenkomst heeft u als werkgever een goed document in handen om de arbeidsvoorwaarden schriftelijk vast te leggen.

Wilt u meer informatie of heeft u vragen? Dan kunt u terecht bij de Werkgeverslijn land- en tuinbouw via
T 088 – 888 66 88.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Ondergetekenden

Naam bedrijf: …….
Rechtsgeldig vertegenwoordigd door: …….
Adres: …….
Postcode en vestigingsplaats: …….
Hierna te noemen werkgever,

Naam werknemer: …….
Adres: …….
Postcode en woonplaats: …….
Geboortedatum: …….
Burgerservicenummer (BSN): …….
Hierna te noemen werknemer,

verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden.

1. Werknemer treedt met ingang van _____ bij werkgever in dienst in de functie van _____. De werkzaamheden worden hoofdzakelijk verricht op adres _____. Op deze arbeidsovereenkomst is de regeling piekarbeid van toepassing conform de bepalingen in de cao Open Teelten / Glastuinbouw.
2. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en eindigt van rechtswege op _____. [1].
3. De standaard arbeidsduur bedraagt 38 uur per week. Een arbeidstijd van meer dan 38 uur per week is mogelijk op basis van de bepalingen in de cao.
4. Werknemer stemt ermee in dat door de seizoensmatige aard van het werk de arbeidsduur kan fluctueren, waardoor dagelijks en/of wekelijks meer of minder uren worden gewerkt dan de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur. Werkgever en werknemer maken hierover in onderling overleg werkafspraken. Op deze arbeidsovereenkomst zijn van toepassing de huidige en toekomstige bepalingen van de cao Open Teelten / Glastuinbouw.
5. Werknemer wordt conform de regeling piekarbeid van de betreffende cao met het wettelijk minimum (jeugd-)loon beloond, op basis van 38 uur per week. Bij indiensttreding bedraagt het salaris € _____ bruto per uur. De werknemer ontvangt een toeslag ter hoogte van 0,7% van het geldende loon. [2] Werkgever betaalt het salaris van de werknemer per week/ 4-weken/ maand en verstrekt bij elke uitbetaling een schriftelijke specificatie.
6. Voor werknemer geldt dat over het rechtens geldende loon 20% toeslag wordt betaald bij het einde van het dienstverband / per betaalperiode ter compensatie van de opgebouwde vakantiedagen en vakantietoeslag. Hierop worden in mindering gebracht de vergoeding die de werknemer heeft ontvangen over de op zijn verzoek opgenomen vakantiedagen, niet zijnde feestdagen.
7. Werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met het bij werkgever geldende bedrijfsreglement. Deze regels maken integraal onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst. Werkgever kan de arbeidsovereenkomst en het bedrijfsreglement eenzijdig wijzigen indien werkgever daarbij zwaarwichtig belang heeft dat het belang van werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

---

[1] De arbeidsovereenkomst mag maximaal acht aaneengesloten weken per kalenderjaar duren.
[2] Deze toeslag is ter compensatie van het wegvallen van het arbeidsongeschiktheidspensioen en het nabestaandenpensioen en wordt berekend over het bruto uurloon (exclusief 20% vakantierechten).

8. Ingeval van arbeidsongeschiktheid meldt werknemer dit onmiddellijk, maar in ieder geval vóór aanvang van de werkdag, aan werkgever, tenzij werkgever andere instructies heeft gegeven. Werknemer heeft recht op loondoorbetaling bij ziekte conform de bepalingen van de cao.
9. Werknemer verricht alle werkzaamheden die door of namens werkgever redelijkerwijs worden opgedragen naar beste vermogen en volgens de gegeven aanwijzingen. Dit geldt ook voor de werkzaamheden en activiteiten die ingeval van arbeidsongeschiktheid door de arbodienst als passend worden beschouwd.
10. Een tussentijdse beëindiging van deze arbeidsovereenkomst is mogelijk met in achtneming van de bepalingen in de cao.
11. Werknemer verstrekt aan werkgever voor aanvang van het dienstverband een afschrift van een geldig identiteitsbewijs in de zin van de Wet op de Identificatieplicht, onder gelijktijdige vertoning van het originele document. Werknemer kan steeds een geldig identiteitsbewijs op het werk tonen. Werknemer is verplicht om mutaties (adreswijzigingen en dergelijke) tijdig aan werkgever te melden.
12. Werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hij bij de uitoefening van zijn functie met betrekking tot de zaken en belangen van werkgever te weten komt.
13. Bedrijfsmiddelen, door werkgever ter beschikking gesteld aan werknemer ter uitoefening van zijn functie, blijven in eigendom toebehoren aan werkgever en dienen op eerste vordering van werkgever, doch uiterlijk bij einde van het dienstverband, door werknemer te worden ingeleverd.
14. Werkgever draagt zorg voor huisvesting van werknemer. Deze huisvesting voldoet minimaal aan alle wettelijke en gemeentelijke regels. Werknemer betaalt werkgever een vergoeding van € ___ per week voor het gebruik van deze voorziening. [3]

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt op _____
te _____

_____ _____
Handtekening werkgever Handtekening werknemer

[3] Dit artikel alleen opnemen indien werkgever de huisvesting voor de werknemer verzorgd. Deze huisvesting moet aan de wettelijke en gemeentelijke voorwaarden voldoen. De werkgever mag de werknemer om een redelijke vergoeding vragen voor het verzorgen van deze huisvesting. Dit bedrag mag nooit hoger zijn dan 20% van het geldende wettelijk minimum (jeugd-) weekloon.