

# Model

## Arbeidsovereenkomst piekarbeid

Nederlands - Bulgaars



**Versie 21 maart 2019**

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.



## Inleiding

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.

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.

### Tip!

Wilt u deze arbeidsovereenkomst gelijk digitaal invullen? Vraag dan een WORD-versie aan via [info@werkgeverslijn.nl](mailto:info@werkgeverslijn.nl).

# Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Ondergetekenden

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

Naam werknemer: .....  
Adres (tijdelijk) woonadres in NL: .....  
Postcode en woonplaats (tijdelijk) woonadres in NL: .....  
Land van herkomst: .....  
Woonadres land van herkomst: .....  
Woonplaats land van herkomst: .....  
Geboortedatum: .....  
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 \_\_\_\_\_.<sup>1</sup>
3. De standaard arbeidsduur bedraagt \_\_\_\_ 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.<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> De arbeidsovereenkomst mag maximaal acht aaneengesloten weken per kalenderjaar duren.

<sup>2</sup> Deze toeslag is ter compensatie van het wegvallen van het arbeidsongeschiktheidspensioen en het nabestaandenpensioen en wordt berekend over het bruto uurloon (exclusief 20% vakantierechten).

daarbij zwaarwichtig belang heeft dat het belang van werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

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. Voor aanvang van het dienstverband, maakt de werkgever, onder gelijktijdige vertoning van het originele document door de werknemer, een duidelijke kopie van een geldig identiteitsbewijs in de zin van de Wet op de Identificatieplicht. Werknemer kan steeds een geldig identiteitsbewijs op het werk tonen en 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. Het type huisvesting waarin werknemer verblijft, valt onder de categorie f uit de toepasselijke cao. Deze huisvesting voldoet aan de in de cao gestelde eisen. Werknemer betaalt werkgever een vergoeding van € \_\_\_ per week voor het gebruik van deze voorziening.<sup>3</sup>

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt op \_\_\_\_\_  
te \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Handtekening werkgever

\_\_\_\_\_  
Handtekening werknemer

<sup>3</sup> Dit artikel alleen opnemen indien werkgever de [huisvesting](#) voor de werknemer verzorgd.

# Срочен трудов договор

## Долуподписаните

Име на предприятие: .....  
Надлежно представлявано от: .....  
Адрес: .....  
Пощенски код и място на учредяване:.....  
Наричано по-долу работодател,

Име на работник: .....  
Адрес - (временен) настоящ адрес в Нидерландия: .....  
Пощенски код и населено място на (временен) настоящ адрес в Нидерландия: .....  
Страна на произход: .....  
Адрес на местоживеее в страната на произход: .....  
Населено място в страната на произход: .....  
Дата на раждане: .....  
Наричан по-долу работник,

с настоящото заявяват, че сключват този трудов договор при следните условия.

1. Считано от \_\_\_\_\_ работникът постъпва на работа при работодателя на длъжност \_\_\_\_\_ . Дейностите ще се извършват главно на адрес \_\_\_\_\_ .  
По настоящия трудов договор се прилага схемата за заплащане на сезонния труд съгласно разпоредбите в Колективния трудов договор за работа по открити и парникови насаждения.
2. Трудовият договор се сключва за определен срок от време и приключва автоматично на \_\_\_\_\_ .
3. Стандартното работно време е \_\_\_\_ часа на седмица. Работно време от повече от 38 часа на седмица е възможно при спазване на разпоредбите на Колективния трудов договор.
4. Работникът приема и е съгласен, че поради сезонния характер на работата работното време може да варира, така че ежедневно и/или ежеседмично да бъдат изработени повече или по-малко часове от договореното средно работно време. Работодателят и работникът следва да договорят това по взаимно съгласие. По настоящия трудов договор се прилагат настоящите и бъдещи разпоредби на Колективния трудов договор за селскостопански работници / оранжерийни работници.
5. Работникът получава трудово възнаграждение съгласно схемата за заплащане на сезонния труд от съответния колективен трудов договор при спазване на определеното по закон минимално възнаграждение (за младежи) на база 38 часа труд седмично. При постъпване на работа брутното почасово трудово възнаграждение възлиза на \_\_\_\_\_ евро. Работникът получава добавка в размер на 0,7% от валидното трудово възнаграждение. Работодателят изплаща трудовото възнаграждение на работника всяка седмица или на 4 седмици /месеца, като при всяко изплащане издава писмена спецификация.
6. За работници се прилага правилото, че към края на трудовото правоотношение или на всеки период на плащане върху нормативно определеното трудово възнаграждение се полага 20% добавка като компенсация за неизползваните дни отпуск и натрупаните добавки за отпуск. От нея се приспада възнаграждението, което работникът е получил за използваните по негова заявка дни отпуск, без тук да се включват официалните празници.
7. Работникът декларира, че е информиран за и е съгласен с правилника за вътрешния ред в предприятието на работодателя. Този правилник представлява неделима част от този трудов договор. Работодателят има право едностранно да променя трудовия договор и правилника за

вътрешния ред на предприятието, ако сериозен негов интерес налага това, така че той да има превес над интереса на работника при условие, че промените са разумни и приемливи.

8. В случай на загуба на трудоспособност работникът съобщава за това непосредствено на работодателя, но при всички случаи преди началото на работния ден, освен ако работодателят не е дал други инструкции. Работникът има право на непрекъснато изплащане на възнаграждението при болест съгласно разпоредбите на Колективния трудов договор.
9. Работникът извършва всички дейности, възложени му в разумни граници от името на работодателя, като прави това с максимално старание и съгласно подадените инструкции. Това се отнася и за дейностите и мероприятията, които в случай на загуба на трудоспособност бъдат сметнати за подходящи от Службата по охрана на труда.
10. Преждевременното прекратяване на този трудов договор е възможно при спазване на разпоредбите на Колективния трудов договор.
11. Преди започване на работа служителят трябва да представи валиден документ за самоличност в оригинал, на което работодателят следва да направи четливо копие по смисъла на Закона за задължителната идентификация [Wet op de identificatieplicht (WID)]. Служителят трябва да може винаги да представи валиден документ за самоличност на работното място и е длъжен да уведоми работодателя своевременно за всякакви настъпили промени (промяна на адрес и др.).
12. Работникът е длъжен да запази конфиденциалност относно онова, което му е станало известно за времето на длъжността при работодателя във връзка с делата и интересите на последния.
13. Фирмени средства, предоставени от работодателя на работника с цел упражняване на дейността, остават собственост на работодателя и следва да бъдат предадени обратно от работника при първо поискване, но не по-късно от края на трудовото правоотношение.
14. Работодателят следва да организира настаняване на служителя. Типът жилище, в което пребивава работникът, спада към категория f от приложимия Колективен трудов договор. Това настаняване отговаря на изискванията, зададени в колективния договор. Служителят следва да плати на работодателя седмична цена от € \_\_\_\_ за използването на този обект.

Настоящият трудов договор е съставен в два екземпляра на \_\_\_\_\_  
в \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Подпис на работодателя

\_\_\_\_\_  
Подпис на работника