

# Model

## Arbeidsovereenkomst piekarbeid

Nederlands - Engels



**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.

---

<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).

8. 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.
9. 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.
10. 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 in geval van arbeidsongeschiktheid door de arbodienst als passend worden beschouwd.
11. Een tussentijdse beëindiging van deze arbeidsovereenkomst is mogelijk met in achtneming van de bepalingen in de cao.
12. 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.
13. 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.
14. 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.
15. Werkgever draagt zorg voor huisvesting van werknemer. Het type huisvesting waarin werknemer verblijft, valt onder de categorie f uit de toepasselijke cao. De 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 verzorgt.

## Fixed-term employment contract

Undersigned

Company name: .....  
Legally represented by: .....  
Address: .....  
Postcode and place of business: .....  
Hereinafter referred to as employer,

Employee name: .....  
Address (temporary) domicile in NL: .....  
Postcode and town/city (temporary) domicile in NL: .....  
Country of origin: .....  
Residential address in country of origin: .....  
Residential town/city in country of origin: .....  
Date of birth: .....  
Hereinafter referred to as employee,

hereby declare that they have entered into an employment contract with the following terms and conditions.

1. The employee shall enter the employment of the employer from \_\_\_\_\_, in the position of \_\_\_\_\_. Work as part of this job shall mainly be performed at the following address: \_\_\_\_\_. The peak-work scheme applies to this employment contract under the provisions of the collective agreement Open Cultivation / Greenhouse Horticulture.
2. The employment contract is entered into for a fixed term and shall automatically end on \_\_\_\_\_.
3. The standard working hours shall be \_\_\_\_ hours per week. Working hours of over 38 hours are possible based on the provisions of the collective agreement.
4. The employee accepts that the seasonal nature of the work can cause fluctuations in working hours, as a result of which the employee may end up working more or fewer hours than the agreed average working hours on a day and/or during a week. Employer and employee shall agree working arrangements about this. This employment contract is subject to current and future provisions of the collective agreement for the Open Cultivation / Greenhouse Horticulture.
5. The employee shall, in line with the peak-work scheme from the relevant collective agreement, be remunerated based on the statutory minimum (youth) wage, based on 38 hours a week. Upon entering into employment, the pre-tax hourly wage shall amount to € \_\_\_\_\_. The employee will receive an additional payment amounting to 0.7% of the wage payable by law. The employer shall pay the employee's wage on a weekly/four-weekly/monthly basis and provide a written specification along with each wage payment.
6. The employee is entitled to an additional payment of 20% of the wage payable by law upon termination of the employment / for each payment period to compensate for the accrued days' holiday leave and holiday allowance. The allowance the employee has received for holiday leave taken on his request, excluding public holidays, shall be deducted from the additional payment.
7. The employee states that he/she is aware of and agrees to the company regulations in place at the employer's. These regulations are an integral part of this employment contract. The employer reserves the right to unilaterally amend the employment contract and company regulations if the employer has compelling reasons that outweigh the interests of the employee in accordance with the standards of reasonableness and fairness.
8. In case of sickness, the employee must report this to the employer on that same day before 9am, unless the employer has issued different instructions. The employee is entitled to continued wage payment in case of sickness under the provisions of the collective agreement.

9. The employee shall perform all activities assigned to him/her by or on behalf of the employer in a reasonable manner to the best of his/her ability and while adhering to instructions. This also goes for work and activities that, in case of incapacity for work, are deemed suitable by the occupational health provider.
10. Early termination of this employment contract is possible only under observance of the relevant provisions from the collective agreement.
11. Before the start of employment, the employer, subject to simultaneous production of the original document by the employee, will make a legible copy of valid proof of ID within the meaning of the Compulsory Identification Act [Wet op de identificatieplicht (WID)]. The employee must be able to present valid proof of ID in the workplace and he is obliged to notify the employer of any changes (a change of address, etc.) in time.
12. The employee is held to confidentiality regarding any matters that come to his/her attention in the exercise of his/her duties and which relate to the employer's business and interests.
13. Business assets made available to the employee by the employer for the exercise of his/her duties shall remain the property of the employer and must be returned to the employer by the employee upon first request to that effect and in any case upon termination of the employment contract.
14. The employer shall arrange accommodation for the employee. The type of accommodation which the employee lives in falls under category F of the applicable collective agreement. This accommodation meets the requirements set out in the collective agreement. The employee shall pay the employer a weekly fee of € \_\_\_ for usage of this facility.

As agreed and drawn up in duplicate on \_\_\_\_\_  
in \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Employer signature

\_\_\_\_\_  
Employee signature