

# Model

## Arbeidsovereenkomst piekarbeid

Nederlands - Roemeens



**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 in geval 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 verzorgt.

# Contract de muncă pe perioadă determinată

## Subsemnării

Denumire firmă: .....  
Reprezentată legal de: .....  
Adresa: .....  
Cod poștal și localitatea unde se află sediul:.....  
Numită în continuare "angajatorul",

Nume angajat: .....  
Adresa de rezidență (temporară) din Țările de Jos: .....  
Codul poștal și localitatea de rezidență (temporară) din Țările de Jos: .....  
Țara de origine: .....  
Adresa de domiciliu din țara de origine: .....  
Localitatea de domiciliu din țara de origine: .....  
Data nașterii: .....  
Numit în continuare "angajatul",

declară prin prezenta că au inițiat un contract de muncă, în următoarele condiții.

1. Angajatul intră în serviciul angajatorului, de la data de \_\_\_\_\_, în funcția de \_\_\_\_\_. Activitățile se vor desfășura în principal la adresa \_\_\_\_\_.  
Prezentul contract de muncă se află sub incidența regimului de muncă sezonieră conform prevederilor din Contractul colectiv de muncă pentru culturi de exterior / culturi de seră.
2. Contractul de muncă este încheiat pe perioadă determinată și se va sfârși de drept la data de \_\_\_\_\_.
3. Programul standard de muncă este de \_\_\_\_ de ore pe săptămână. Un program de muncă de mai mult de 38 de ore pe săptămână se poate face în baza prevederilor Contractului colectiv de muncă.
4. Angajatul este de acord cu faptul că, dat fiind natura sezonieră a muncii, durata programului de muncă poate fluctua și se pot lucra mai multe ore săptămânal și/sau lunar decât programul de muncă mediu agreed. Angajatorul și angajatul vor stabili de comun acord condițiile de muncă. Asupra prezentului contract de muncă se aplică prevederile prezente și viitoare ale Contractului colectiv de muncă Open Teelten / Sere.
5. Angajatul este plătit, conform prevederilor respectivului contract colectiv de muncă pentru munci sezoniere, cu un salariu minim legal (pentru tineri), calculat în baza a 38 de ore pe săptămână. La intrarea în serviciu, salariul este de \_\_\_\_\_ € brut pe oră. Angajatul primește un bonus de 0,7% din salariul specificat. Angajatorul plătește angajatului salariul săptămânal/ o dată la 4 săptămâni/ lunar și la fiecare plată va oferi o specificație scrisă.
6. Pentru angajat asta înseamnă că, în plus față de salariul valabil, i se va plăti o indemnizație de 20% la finalul raportului de muncă / pe perioada de plată, ca și compensație pentru zilele de concediu. Se va scădea de aici indemnizația primită de angajat la cererea sa pentru zilele de concediu luate care nu sunt zile de sărbătoare legală.
7. Angajatul declară că este la curent și este de acord cu regulamentul de muncă valabil al angajatorului. Aceste reguli fac parte integrantă din prezentul contract de muncă. Angajatorul poate modifica unilateral regulamentul de muncă dacă interesul său imperativ impune renunțarea la interesul angajatului, conform standardelor rezonabile și de echitate.
8. În caz de incapacitate de muncă, angajatul va anunța acest lucru imediat angajatorului, înainte de începerea zilei de muncă, cu excepția cazului în care angajatorul a dat alte instrucțiuni în acest sens. Angajatul are dreptul la plata salariului în caz de boală, conform prevederilor Contractului colectiv de muncă.

9. Angajatul va îndeplini cât poate el de bine și conform instrucțiunilor date toate sarcinile sau activitățile care-i sunt atribuite de către sau în numele angajatorului. Asta este valabil și pentru activitățile considerate prestabile, de către serviciul personal, în caz de incapacitate de muncă.
10. Rezilierea anticipată a prezentului contract de muncă se poate face cu respectarea prevederilor Contractului colectiv de muncă.
11. Înainte de a-și începe activitatea ca angajat, după ce prezintă documentul în original, angajatorul va face o copie lizibilă a actului de identitate valabil, în conformitate cu Actul privind identificarea obligatorie [Wet op de identificatieplicht (WID)]. Angajatul trebuie să poată face dovada identității la locul de muncă și are obligația informării în timp util a angajatorului în legătură cu orice modificări (schimbarea adresei etc.).
12. Angajatul trebuie să poată face dovada identității la locul de muncă și are obligația informării în timp util a angajatorului în legătură cu orice modificări (schimbarea adresei etc.). Angajatul este obligat să păstreze confidențialitatea celor aflate prin exercitarea funcției sale cu privire la afacerile și interesele angajatorului.
13. Dotările firmei, puse la dispoziția angajatului pentru exercitarea funcției sale, rămân proprietatea angajatorului și trebuie predate de către angajat la prima solicitare a angajatorului, sau cel târziu la finalul raportului de muncă.
14. Angajatorul va organiza cazarea angajatului. Tipul locuinței în care locuiește angajatul, încadrată în categoria f din CCM aplicabil. Condițiile de cazare corespund cerințelor stabilite în contractul colectiv de muncă. Pentru utilizarea acestei facilități, angajatul va plăti angajatorului o taxă săptămânală de \_\_\_ €.

Agreat și semnat în dublu exemplar la data de \_\_\_\_\_  
la \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Semnătură angajator

\_\_\_\_\_  
Semnătură angajat