**Arbeidsovereenkomst (niet cao-gebonden)**

Tussen

**Demo Data B.V.**

Orteliusstraat 38

1057 AZ Amsterdam

- 'Werkgever' -

**{{first\_name}} {{last\_name}}**

{{Adres}}

{{Postcode}} {{Stad}}

- 'Medewerker' -

is het volgende contract overeengekomen:

**Art. 1 Indiensttreding**

Het dienstverband gaat in op {{hire\_date|l, d.m.Y}}.

**Art. 2 Proeftijd**

Het dienstverband is voor onbepaalde tijd van kracht. De eerste {{probation\_period}} vormen een proeftijd. Tijdens de proeftijd kan het dienstverband door beide partijen worden beëindigd met een opzegtermijn van twee weken.

**Art. 3 Taken**

De Medewerker is werkzaam als {{position}} en heeft voornamelijk de volgende taken:

{{taken}}

De Medewerker stemt ermee in om andere taken uit te voeren die overeenkomen met zijn/haar voorafgaande kennis en capaciteiten, inclusief op andere locaties. Het bovenstaande is van toepassing voor zover dit redelijk is, waarbij de belangen van de Werkgever en de Medewerker met elkaar worden afgewogen, en op voorwaarde dat dit niet resulteert in een verlaagd salaris.

**Art. 4 Beloning**

De Medewerker ontvangt een bruto maandsalaris van €&nbsp;{{fix\_salary}}.

Elke aanvullende betaling die door de Werkgever wordt toegekend, vormt een vrijwillige uitkering. De herhaalde, onvoorwaardelijke uitbetaling van zulke uitkeringen geeft geen wettelijke aanspraak op enige toekomstige betalingen. De Medewerker heeft geen aanspraak op beloning voor perioden waarin het dienstverband is geschorst en er geen recht op een salaris bestaat. Dit is met name van toepassing op perioden van ouderschapsverlof, militaire dienst, maatschappelijke dienst ter vervanging van militaire dienst, en onbetaald verlof. De betaling van enige gratificaties is altijd op voorwaarde dat het dienstverband niet is beëindigd noch onderhevig is aan een opzegging van dienstverband op de datum van betaling.

**Art. 5 Werkuren**

De reguliere wekelijkse werkuren zijn {{weekly\_working\_hours}} uur. Het begin en einde van de dagelijkse werkuren is onderworpen aan de bedrijfsplanning.

**Art. 6 Vakantie**

De Medewerker heeft aanspraak op het wettelijke minimum aan vakantiedagen, dat thans 20 werkdagen per kalenderjaar is, op basis van een werkweek van vijf dagen. De Werkgever kan bovenop de contractuele aanspraak op vakantie vier aanvullende betaalde vakantiedagen toekennen. De Medewerker maakt bij het opnemen van vakantie eerst gebruik van zijn/haar aanspraak op vakantie.

De aanvullende vakantiedagen worden met een twaalfde verminderd voor iedere maand waarin de Medewerker geen aanspraak heeft op beloning of doorlopende beloning, of wanneer het dienstverband is geschorst. Contractuele vakantie, in tegenstelling tot het wettelijke minimum aan vakantie, is onderworpen aan de voorwaarde dat de aanspraak op contractuele vakantie tegelijk met de beschikbare overdrachtsperiode vervalt, dat wil zeggen op 31 maart van het daaropvolgende jaar, zelfs als de vakantie niet kan worden opgenomen vanwege arbeidsongeschiktheid van de Medewerker. In dat geval verloopt het wettelijke verlof 15 maanden na het einde van het vakantiejaar.

Als de Medewerker het bedrijf in de tweede helft van het jaar verlaat, wordt zijn/haar aanspraak op vakantie opgedeeld in twaalfden. De aanspraak op vakantie wordt echter slechts verkort in zoverre dat de wettelijke minimumaanspraak op vakantie niet wordt overschreden.

Indien het dienstverband wordt opgezegd, wordt de resterende aanspraak op vakantie indien mogelijk tijdens de opzegtermijn verbruikt.

De juridische behandeling van vakantie is anderszins onderworpen aan wettelijke voorschriften.

**Art. 7 Ziekte**

Indien de Medewerker arbeidsongeschikt is en buiten zijn/haar schuld niet kan werken, heeft hij/zij aanspraak op doorlopende beloning voor een periode van zes weken, in overeenstemming met wettelijke voorschriften. De Medewerker stelt de Werkgever onmiddellijk op de hoogte van zijn/haar arbeidsongeschiktheid. Als de arbeidsongeschiktheid langer dan drie kalenderdagen duurt, moet de Medewerker niet later dan de werkdag volgend op de derde kalenderdag een medisch attest overhandigen over het bestaan en de verwachte duur van zijn of haar ziekte. Deze plicht om een medisch attest te overhandigen, zal ook na de bovengenoemde periode van zes weken van toepassing blijven. De Werkgever heeft het recht om eerder een attest van arbeidsongeschiktheid te vragen.

**Art. 8 Vertrouwelijkheid**

De Medewerker zal alle zakelijke en bedrijfsgeheimen tijdens zijn/haar dienstverband en daarna vertrouwelijk houden.

Hij/zij is een vaste schadevergoeding ter hoogte van een bruto maandsalaris verschuldigd voor iedere schending van deze geheimhoudingsplicht. De Werkgever behoudt zich het recht voor om aanvullende schadevergoeding te eisen.

**Art. 9 Nevenactiviteiten**

Betaalde nevenactiviteiten of nevenactiviteiten die van invloed zijn op het dienstverband, zijn alleen toegestaan met toestemming van de Werkgever.

**Art. 10 Vaste schadevergoeding**

In het geval dat de Medewerker het dienstverband niet begint zoals contractueel is overeengekomen of het dienstverband beëindigd in strijd met deze arbeidsovereenkomst, is de Medewerker de Werkgever een vaste schadevergoeding verschuldigd ter hoogte van een halve maand brutosalaris voor een contractbreuk voor het einde van de proefperiode en een volledig bruto maandsalaris voor een contractbreuk na deze periode. Het recht van de Werkgever om aanvullende schadevergoeding te eisen blijft onaangetast door het bovenstaande.

**Art. 11 Beëindiging**

Wanneer de proeftijd is afgelopen, is de opzegtermijn vier weken, ingaande op de 15e of de laatste dag van de kalendermaand. Enige wettelijke verlenging van de opzegtermijn ten gunste van de Medewerker wordt dienovereenkomstig toegepast ten gunste van de Werkgever. Opzegging moet schriftelijk plaatsvinden. Opzegging is niet toegestaan voor aanvang van het dienstverband.

De Werkgever heeft het recht de Medewerker te schorsen tot de beëindiging van het dienstverband. Bij een dergelijke schorsing wordt eventueel resterend verlof waarop de Medewerker aanspraak maakt in aanmerking genomen, plus enig tegoed in het werkurensaldo van de Medewerker. Tijdens de schorsingsperiode worden eventuele verdiensten van de Medewerker uit zijn of haar arbeid verrekend met zijn of haar beloningsaanspraken bij de Werkgever.

Het dienstverband wordt op zijn laatst beëindigd aan het einde van de maand waarin de Medewerker de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

**Art. 12 Verval-/uitsluitingsperioden**

Enige aanspraken die voortkomen uit het dienstverband vervallen indien deze niet binnen een uitsluitingsperiode van drie maanden na de vervaldatum schriftelijk bij de andere contractpartij worden geclaimd, en als ze door de andere contractpartij worden afgewezen en niet voor de rechter worden geclaimd, binnen een aanvullende periode van drie maanden. Dit is niet van toepassing op enige claims die voortkomen uit opzet of grove nalatigheid.

De uitsluitingstermijn is niet van toepassing op het recht van de Medewerker op wettelijk minimumloon. Enige claims van de Medewerker op beloning boven het wettelijk minimumloon zijn echter onderworpen aan de overeengekomen uitsluitingsperiode.

**Art. 13 Aanvullende overeenkomsten**

{{aanvullende overeenkomsten}}

**Art. 14 Wijzigingen in het contract en nevenafspraken**

Er zullen geen contractuele rechtsvorderingen aan de Medewerker toekomen op basis van eenzijdig gedrag van de Werkgever, tenzij er sprake is van een mondelinge of schriftelijke wijziging van de arbeidsovereenkomst met wederzijdse instemming (uitsluiting van de bedrijfspraktijk).

In het geval dat de afzonderlijke bepalingen van dit contract ongeldig zijn of worden, blijven de overige bepalingen van dit contract volledig van kracht.

De Medewerker stelt de Werkgever zonder enig onnodig oponthoud op de hoogte van enige wijzigingen in zijn of haar persoonlijke omstandigheden, zoals burgerlijke staat, aantal kinderen en adres.

@@HR##city@@ @@HR##date@@

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Plaats, datum

@@HR@@ @@Kandidaat@@

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Handtekening Werkgever Handtekening {{first\_name}} {{last\_name}}