

Model Arbeidsovereenkomst van het FNV

Model Arbeidsovereenkomst.

Ondergetekenden:

Bedrijf, gevestigd te, hierna verder te noemen “de werkgever” en

Mevr/Dhr, woonachtig te.....

..... straatnaam postcode/huisadres..

....., verder te noemen de werknemster/werknemer,

komen het volgende overeen dat werknemster haar werkzaamheden zal uitvoeren met ingang van op het adres

1. Functie/functieomschrijving.

Werknemster treedt in dienst bij werkgever in de functie van

Bij deze functie behoort de ingevulde lijst van werkzaamheden, welke door de werknemster zal worden verricht en welke door werkgever en werknemster is ondertekend.

Deze lijst maakt een onlosmakelijk deel uit van deze arbeidsovereenkomst.

Werknemster kan niet worden verplicht tot het uitvoeren van werkzaamheden die wel op de lijst voorkomen, doch niet door werkgever en werknemster zijn overeengekomen.

2. Arbeidstijden.

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor

uur per week. Tussen werkgever en werknemers wordt vastgelegd, rekening houdende met het wettelijk bepaalde, op welke dagen, c.q. welke uren op welke dagen, arbeid zal worden verricht

Uitgangspunt daarbij is, dat op niet meer dan 5 dagen per week, arbeid zal worden verricht.

De afspraak aangaande deze arbeidsuren, is een onlosmakelijk deel van deze arbeidsovereenkomst.

3. Ploegendiensten.

Indien sprake is van het werken binnen een rooster op grond van indeling in een ploegdienst, is het volgende van toepassing:

3.1 Ongeacht de vorm van de ploegdienst, is het bepaalde onder 2 genoemd, onverkort van kracht;

3.2 Wijzigingen in de te lopen ploegdienst, zullen door de werkgever tenminste 14 dagen voor ingang van de wijziging aan betrokken werknemers kenbaar worden gemaakt;

3.3 Indien werknemers voor aangaan van de arbeidsovereenkomst kenbaar heeft gemaakt, om prive redenen, uitgesloten te willen worden van een bepaalde dienst, is het werkgever niet toegestaan bij het aanbieden van een nieuw rooster, die dienst alsnog in te roosteren.

4. Kledingcode.

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst dient overeenstemming te bestaan tussen de werkgever en werknemers, over de voorschriften waaraan werknemers dient te voldoen terzake kleding.

In een bedrijfsreglement wordt vastgelegd de inhoud van kledingvoorschriften, de eventuele afspraken rond vergoedingen, alsmede afspraken rondom bewassing.

5. Veiligheid en gezondheid.

Op grond van wettelijk bepaalde, is de werkgever verplicht maatregelen te treffen, die veiligheid en gezondheid van werknemers optimaal garanderen.

Daartoe worden door de werkgever de volgende maatregelen genomen:

5.1 Op de werkgever is het werktijdenbesluit van toepassing, op een daartoe zichtbare plek voor alle personeelsleden, zullen de op de werkgever van toepassing zijnde regelgeving, worden opgehangen;

5.2 De werkgever zal werkneemster bij aanvang van het dienstverband informeren bij welke ARBO_dienst, werkgever is aangesloten;

5.3 De werkgever zal voor zijn onderneming een risico inventarisatie laten maken en verplicht zich tot het nemen van maatregelen, om risico's op de werkplek voor werkneemster, te voorkomen;

5.4 Indien zich ongevallen mochten voordoen op de werkplek dan zal werkgever, conform het wettelijk bepaalde, daarvan direct melding doen aan de Arbeidsinspectie;

5.5 Cliënten welke zich jegens werkneemster bedreigend, kwetsend of handtastelijk gedragen, waaronder ook wordt verstaan het gebruik van lichamelijk geweld, zullen door de werkgever de toegang worden ontzegd, c.q. zullen terstond na de melding worden verwijderd.

5.6 Indien een cliënt zich schuldig maakt aan:

-lichamelijk geweld;

-bedreiging met steek- of andere wapens;

-gedwongen onveilige seks;

-verkrachting van werkneemster;

-gedwongen gebruik van drugs of andere geestverruimende middelen, of middelen die tot doel hebben werkneemster in een voor haar oncontroleerbare situatie te brengen, zal door werkgever en werkneemster daartoe gezamenlijke aangifte worden gedaan bij de politie.

5.7 Ten aanzien van de punten 5.5 en 5.6, zal door werkgever op een duidelijk zichtbare plek voor de cliënten, beide punten schriftelijk kenbaar worden gemaakt.

5.8 Op elke werkplek zal door werkgever een "stilalarm" worden aangelegd. De werkgever of daartoe bevoegde personen verplichten zich, terstond assistentie te verlenen na overgaan van dit alarm.

5.8 Werkgever stelt ten behoeve van de uitoefening van het vak aan werkneemster voorbehoedsmiddelen ter beschikking.

Werkneemster is verplicht tot het gebruik van deze voorbehoedsmiddelen. Indien en voor zover door het niet functioneren van bedoelde voorbehoedsmiddelen een ongewenste zwangerschap mocht zijn ontstaan, zal de tijd benodigd voor het afbreken van deze ongewenste situatie, als werktijd worden aangemerkt.

5.9 Indien werknemer door het daartoe bevoegde gezag wordt opgeroepen te verschijnen, b.v. de plaatselijke GGD, wordt deze oproeping beschouwd, mits vallende binnen de overeengekomen werktijd, als werktijd.

6. Aanstelling.

De arbeidsovereenkomst wordt, tenzij anders overeengekomen, afgesloten voor onbepaalde tijd.

De Arbeidsovereenkomst zal aanvangen met een proeftijd van 2 maanden.

Einde van het dienstverband kan plaatsvinden met een opzegtermijn van 2 maanden, waarbij de opzegtermijn zal ingaan op de eerste dag van een nieuwe kalendermaand.

6.1 Indien een der partijen niet wenst in te stemmen met een aangezegd ontslag, hetgeen schriftelijk kenbaar gemaakt dient te worden, zal:

- hetzij door het Gewestelijke Arbeidsbureau;
- hetzij door de Kanton-rechter;

uitspraak over de beëindiging worden gevraagd.

6.2 Het is de werknemer niet toegestaan, om bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, aan de nieuwe werkgever in dezelfde branche, adressen of andersoortige informatie te verstrekken, welke betrekking hebben op cliëntenbestanden van de werkgever waarmee deze overeenkomst is gesloten.

6.3 Ook is het werknemer niet toegestaan, om binnen een periode van 3 maanden “oud cliënten” te benaderen met het doel deze cliënten te werven voor prive activiteiten.

6.4. Werkgever is verplicht om uiterlijk in de maand volgend op de maand van beëindiging dienstverband:

- werknemer een finale afrekening te doen toekomen van nog resterend loon, vakantiedagen en vakantiegeld.
- aan de werknemer, op verzoek, een getuigschrift te doen toekomen.

7. Beloning.

Als basis is op deze overeenkomst het wettelijk minimumloon van toepassing. Naast deze basis- beloning zal tussen werkgever en werknemer worden afgesproken en vastgelegd, welke toeslag zal worden betaald voor het verrichten van handelingen

7.1 Tussen werkgever en werknemer zal worden bepaald, op welke wijze het onder 7 genoemde zal worden uitbetaald. Uitgangspunt daarbij is, dat tenminste aan het eind van iedere kalendermaand het bedrag aan verschuldigd minimumloon, alsmede de in de maand verrichte handelingen, zijn afgerekend, hetzij door directe betaling, hetzij op wens van de werknemer op een door haar aan te wijzen financiële instelling.

7.2 Uiterlijk 14 dagen na beëindiging van de maandelijkse periode, zal werkgever werknemer een salarisspecificatie doen toekomen, waaruit blijkt:

- het uitbetaalde minimumloon;
- totaal der verrichte handelingen;
- wettelijke inhoudingen;
- eventuele onkostenvergoedingen;
- eventuele reiskosten.

7.3 Uiterlijk in de eerste maand van het nieuwe jaar, zal werkgever aan werknemer doen toekomen een overzicht van het inkomen in het voorgaande jaar verdiend.

7.4 Het is de werkgever niet toegestaan, om een deel van de salarisbetaling te reserveren als borgstelling voor het gebruik van goederen of het leveren van handelingen.

8. Arbeidsongeschiktheid.

De werknemer dient bij arbeidsongeschiktheid dit zo spoedig mogelijk te melden aan de werkgever. Daarbij dient de werkgever geïnformeerd te worden over de aard van arbeidsongeschiktheid, alsmede de mogelijk te verwachten termijn waarbinnen die arbeidsongeschiktheid zou kunnen worden opgeheven.

8.1 Werknemer is verplicht te voldoen aan de oproep van de ARBO-dienst ter controle. Tenzij er, ter beoordeling van de ARBO-dienst, zwaarwegende redenen zijn om afspraken te maken over een andere wijze van controle.

8.2 Indien de ARBO-dienst beslist dat betrokkene op enig moment de arbeid dient te hervatten, dient werknemer deze beslissing op te volgen.

8.3 Indien door de ARBO-dienst een reïntegratieplan wordt opgesteld, is de werknemer verplicht mede te werken aan de uitvoering van dit plan.

9. Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid.

De werkgever kan ervoor kiezen om het risico ten aanzien van arbeidsongeschiktheid te doen herverzekerden, c.q. het risico in het eerste jaar arbeidsongeschiktheid voor eigen rekening te nemen.

9.1 Ongeacht een dergelijk besluit, ontvangt werknemer van werkgever over het eerste ziektejaar een vervangende loonuitkering.

9.2 Deze vervangende loonuitkering zal worden berekend over het inkomen van de laatste drie maanden vooraf-gaande aan de ziekte en zal 80% bedragen van het gemiddeld vastgestelde en zal maandelijks worden uitgekeerd.

9.3 Indien de werkgever gekozen heeft voor een herverzekering, zal los van de verrekening tussen de herverzekeraar en de werkgever, door de werkgever worden voldaan aan het gestelde onder 9.2.

10. Onkostenvergoedingen.

10.1 Reiskosten.

Indien tussen werkgever en werknemer wordt afgesproken dat voor het woonwerkverkeer een onkostenvergoeding wordt verstrekt, zal uitbetaling van deze onkostenvergoeding maandelijks plaatsvinden.

10.2 indien ten behoeve van de uitoefening van de werkzaamheden incidenteel op een andere werkplek dan de overeengekomen werkplek arbeid wordt verlangd, worden de reiskosten hiermede verband houdende, volledig door de werkgever vergoed.

10.3 Indien tussen de werkgever en werknemer wordt afgesproken, dat werknemer ten behoeve van de uitvoering der werkzaamheden eigen materialen ter beschikking stelt, zal bij het aangaan van deze overeenkomst worden vastgelegd, welke onkostenvergoeding door de werkgever zal worden verstrekt.

11. Uitsluiting activiteiten.

11.1 Het is de werkgever niet toegestaan ten eigen gebruik, of ten gebruik van familieleden, of ten gebruik van door hem aan te wijzen derden, van werknemer te vorderen dat handelingen worden verricht waarvoor geen vergoeding wordt toegepast, of de veiligheid en gezondheid van de werknemer in gevaar kunnen brengen.

11.2 Het is de werkgever niet toegestaan, werknemer in te zetten bij een andere werkgever dan de werkgever in de aanhef genoemd.

Daarnaast kan werknemer niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden bij een ander onderdeel/Bedrijf van werkgever, anders dan de overeengekomen werkplek.

NB: Het gaat om een soort SER (Sociaal Economische Raad) model in de prostitutie. In de SER zijn de volgende partijen vertegenwoordigd: werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en de overheid.

In dit model is het niet de bedoeling dat vertegenwoordigers van hulpverleningsorganisaties, organisaties voor gezondheidsvoorlichting, klantenorganisaties alsmede belastingadviseurs, boekhoudkantoren/accountantskantoren deelnemen aan het overleg. Wel kan aan derden advies of een toelichting worden gevraagd.