**Disclaimer:**

**Het betreft hier een zogenaamde arbeidsovereenkomst, waarbij de vereniging een clubhuismedewerker in loondienst heeft voor het verrichten van taken in en rondom het clubhuis. Gebruik van onderstaand model is altijd de eigen verantwoordelijkheid van de gebruiker en geschiedt voor eigen rekening en risico. De KNLTB adviseert om te allen tijde een expert te raadplegen bij het gebruik van een model. Voor wat betreft fiscale vragen raden wij aan om advies in te winnen bij een belastingadviseur.**

# Arbeidsovereenkomst clubhuismedewerker (bepaalde tijd)

**De ondergetekenden:**

1. De vereniging [naam], gevestigd te [plaats + postcode] aan de [straat], rechtsgeldig vertegenwoordigd door: [naam] [functie] en [naam] [functie], hierna te noemen: “de Werkgever”,

en

1. [naam + voornamen], geboren op [geboortedatum], wonende te [adres], hierna te noemen: “de Werknemer”,

gezamenlijk ook “Partijen” en elk voor zich “Partij”;

**verklaren het volgende te zijn overeengekomen:**

## Artikel 1: Aanvang, duur en beëindiging

1. Deze arbeidsovereenkomst (hierna te noemen: “de Arbeidsovereenkomst”) wordt aangegaan voor de bepaalde tijd van [aantal] maanden, waarbij als ingangsdatum geldt [begindatum] en als einddatum geldt [einddatum] (hierna te noemen: “de Einddatum”). De Arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de Einddatum. Voor beëindiging van de Arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar de regels die zijn opgenomen in titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek.
2. De Arbeidsovereenkomst kan tussentijds worden opgezegd, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Opzegging dient schriftelijk te geschieden tegen het einde van de kalendermaand.

*Toelichting: voor de Werknemer bedraagt de wettelijke opzegtermijn 1 maand. Voor de Werkgever bedraagt de wettelijke opzegtermijn 1 maand indien de Werknemer minder dan 5 jaar op basis van een arbeidsovereenkomst bij de Werkgever werkt, 2 maanden indien de Werknemer 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar op basis van een arbeidsovereenkomst bij de Werkgever werkt, 3 maanden indien de Werknemer 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar op basis van een arbeidsovereenkomst bij de Werkgever werkt en 4 maanden indien de Werknemer 15 jaar of langer op basis van een arbeidsovereenkomst bij de Werkgever werkt.*

1. De Arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval, zonder dat daartoe enige opzegging is vereist, op de dag waarop de Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

[indien arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van 6 maanden of langer is]

1. De Werkgever informeert de Werknemer uiterlijk één maand voor de Einddatum over het al dan niet voortzetten van de Arbeidsovereenkomst. In geval van voortzetting informeert de Werkgever de Werknemer onder welke voorwaarden de Arbeidsovereenkomst wordt verlengd. Als Partijen hier geen overeenstemming over bereiken, eindigt de Arbeidsovereenkomst van rechtswege op de Einddatum.

[indien arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van 6 maanden of langer is]

1. De eerste [maand/twee maanden] van de Arbeidsovereenkomst [geldt/gelden] als proeftijd. Gedurende de proeftijd kunnen beide Partijen de Arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen, in overeenstemming met artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek.

*Toelichting: indien de Arbeidsovereenkomst voor meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar aangegaan, dan is een proeftijd van maximaal 1 maand toegestaan. Indien de arbeidsovereenkomst voor 2 jaar of langer is aangegaan dan is een proeftijd van maximaal 2 maanden toegestaan.*

1. De Werknemer is verplicht om te beschikken over een Verklaring Omtrent het Gedrag (‘VOG’). De Arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde dat de Werknemer geen VOG ontvangt of deze verliest. *Optioneel: De Werknemer is verplicht om [*om het jaar/om de twee jaar/om de drie jaar*] een nieuwe VOG aan te vragen.*
2. *Optioneel: De werknemer is verplicht om te beschikken over een Diploma Sociale Hygiëne. De Arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde dat de Werknemer geen Diploma Sociale Hygiëne ontvangt of deze verliest.*

### Artikel 2: Functie

1. De Werknemer treedt bij de Werkgever in dienst als clubhuismedewerker. De werkzaamheden van de Werknemer bestaan onder meer uit:
* ………………………………………..
* ………………………………………..
* ………………………………………..

De werkzaamheden zijn verder op hoofdlijnen vastgelegd in de functieomschrijving welke onderdeel uitmaakt van deze Arbeidsovereenkomst.

1. De Werknemer verbindt zich alle door hem/haar in deze Arbeidsovereenkomst aanvaarde werkzaamheden naar zijn/haar beste kunnen te verrichten.
2. De Werknemer verplicht zich ook andere werkzaamheden te verrichten dan die welke tot een normale uitoefening van zijn/haar functie behoren, indien deze redelijkerwijze van hem/haar verlangd kunnen worden.
3. Periodiek vindt overleg plaats tussen een door de Werkgever aangewezen persoon en de Werknemer en worden de werkzaamheden doorgesproken.

### Artikel 3: Arbeidsduur, werktijden en -locatie

1. De werktijden van de Werknemer zijn ………… uur per week. De Werknemer is zowel gedurende het zomer- als winterseizoen werkzaam op:

……………………. dag: ………….. uur t/m ………… uur

……………………. dag: ………….. uur t/m ………… uur

……………………. dag: …………... uur t/m ………… uur

……………………. dag: …………... uur t/m ………… uur

……………………. dag: …………... uur t/m ………… uur

1. Van de Werknemer wordt verwacht dat hij/zij, wanneer dat voor de goede vervulling van zijn/haar functie noodzakelijk is, op verzoek van de Werkgever, buiten de vastgestelde werktijden overwerk verricht. De vergoeding van het overwerk wordt geacht te zijn besloten in het salaris. *Alternatief: Voor het verrichten van overwerk wordt per uur een vergoeding ad [percentage]% van het bruto basis uurloon betaald.*
2. Reistijd voor woon-/werkverkeer komt niet voor vergoeding in aanmerking, noch als overwerk, noch als werktijd.
3. De Werknemer zal de werkzaamheden uitoefenen te [adres].

### Artikel 4: Nevenwerkzaamheden

1. De Werknemer dient voordat hij/zij, al dan niet gehonoreerde, nevenwerkzaamheden zal verrichten, schriftelijk mededeling te doen aan de Werkgever. Tegen nevenwerkzaamheden als hier bedoeld zal de Werkgever geen bezwaar maken zolang zij niet door omvang en/of aard een beletsel vormen voor het naar behoren functioneren van de Werknemer.

### Artikel 5: Salaris

1. Het salaris van de Werknemer bedraagt EUR [bedrag] bruto per maand.
2. Het salaris en de overige uit te betalen vergoedingen worden door de Werkgever omstreeks de 24e dag van de betrokken maand aan de Werknemer uitbetaald naar een tevoren door de Werknemer aan te wijzen bankrekening, onder aftrek van de wettelijk verplichte en overeengekomen inhoudingen.
3. De Werknemer ontvangt een elektronische opgave van zijn/haar salaris (loonstrook).
4. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het bruto basis jaarsalaris. De vakantietoeslag wordt naar evenredigheid van de duur en omvang van de Arbeidsovereenkomst opgebouwd in de periode [maand] tot en met [maand]. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in [maand], met inachtneming van de wettelijke verplichte inhoudingen. Bij beëindiging van de Arbeidsovereenkomst voor het tijdstip van uitbetaling, zal een pro rata uitbetaling plaatsvinden.

### Artikel 6: Reis- en onkostenvergoeding

1. De Werknemer ontvangt de volgende reis- en onkostenvergoedingen:
* Reiskosten woon-werkverkeer: EUR [bedrag] (bruto/netto) per maand;
* ………………………….
* ………………………….

*Toelichting: voor (fiscale) vragen over vergoedingen raden wij aan contact op te nemen met een belastingadviseur.*

1. De Werknemer kan geen aanspraak maken op een reis- en onkostenvergoeding gedurende een periode waarin hij/zij zijn/haar werkzaamheden niet uitoefent.
2. De overige kosten door de Werknemer te maken welke rechtstreeks verband houden met de uitoefening van zijn/haar functie, worden eerst vergoed nadat de Werkgever zich met deze kosten akkoord heeft verklaard, uitsluitend tegen overlegging van een declaratie.
3. *Optioneel: Gedurende de duur van de Arbeidsovereenkomst is de Werknemer uit hoofde van zijn/haar functie lid van de vereniging (lees: de Werkgever) zonder de gebruikelijke verenigingscontributie te hoeven voldoen.*

### Artikel 7: Vakantie

1. De Werknemer heeft recht op [aantal] vakantiedagen per jaar met behoud van salaris. Deze worden naar evenredigheid van de duur en de omvang van de Arbeidsovereenkomst opgebouwd. Het jaar loopt van [datum] tot en met [datum].

*Toelichting: de Werknemer heeft op jaarbasis recht op ten minste 4x de arbeidsduur per week aan vakantie-uren. Alle extra dagen worden aangemerkt als bovenwettelijke vakantiedagen.*

1. De Werknemer dient de wensen met betrekking tot aanvang en einde van de vakantie tijdig schriftelijk kenbaar te maken aan de Werkgever. Vakantiedagen dienen in overleg met de Werkgever te worden opgenomen.

*Toelichting: eventueel kan in een bijlage of reglement nadere regels omtrent het opnemen van vakantiedagen worden opgenomen, zoals de periode wanneer de Werknemer in principe geen vakantiedagen kan opnemen.*

1. Vakantiedagen dienen zoveel mogelijk te worden opgenomen in het jaar waarin deze zijn opgebouwd. Wettelijke vakantiedagen komen te vervallen als deze niet zijn opgenomen in het opbouwjaar of in de eerste zes maanden daarna. Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze dagen zijn opgebouwd.
2. *Optioneel: De Werkgever is bevoegd om jaarlijks maximaal [aantal] verplichte vrije dagen vast te stellen.*

### Artikel 8: Pensioen

1. De Werkgever voorziet niet in enige pensioenvoorziening.

Alternatief 1:

De Werknemer [kan/zal] voor de duur van de Arbeidsovereenkomst deelnemen aan de [collectieve] pensioenregeling van de Werkgever, ondergebracht bij [naam pensioenuitvoerder], indien en zodra de Werknemer voldoet aan de [overige] voorwaarden zoals genoemd in het pensioenreglement.

Alternatief 2:

De Werknemer zal voor de duur van de Arbeidsovereenkomst deelnemen aan de pensioenregeling van [naam toepasselijke bedrijfstakpensioenfonds] indien en zodra de Werknemer voldoet aan de voorwaarden zoals genoemd in het pensioenreglement en indien en voor zolang zowel de Werknemer als de Werkgever onder de verplichtstelling vallen.

*Toelichting: in het geval van een plaatselijke tennis- en/of padelvereniging is niet snel sprake van een verplichte aansluiting bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Neem voor verdere vragen hieromtrent contact op met een pensioenexpert.*

1. Indien alternatief 1 of 2:
De kosten voor de pensioenregeling worden door de Werkgever en de Werknemer gezamenlijk gedragen, waarbij de volgende premieverdeling is opgenomen: [...] % Werknemer en [...] % Werkgever.
2. Indien alternatief 1 of 2:
De Werkgever kan de pensioenregeling en derhalve de pensioenovereenkomst, zonder instemming van de Werknemer wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de Werkgever dat het belang van de Werknemer dat door de wijziging wordt geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

### Artikel 9: Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Indien de Werknemer door ziekte is verhinderd de overeengekomen werkzaamheden te verrichten, is de Werknemer verplicht dit uiterlijk om [...] uur op de eerste ziektedag bij de Werkgever te melden onder vermelding van de vermoedelijke duur daarvan en het juiste verpleegadres. Zodra het tijdstip waarop de Werknemer de werkzaamheden zal hervatten bekend is, zal de Werknemer de Werkgever hiervan direct melding doen. In geval van een wijziging in het woon- of verblijfadres gedurende de arbeidsongeschiktheid dient de Werknemer dit meteen door te geven aan de Werkgever.
2. In geval van ziekte zal de Werknemer zich tijdig inspannen om vervanging te regelen, zodat het clubhuis open kan blijven.
3. *Optioneel: Per ziekteperiode wordt/worden [de eerste dag/de eerste twee dagen] waarop de Werknemer wegens ziekte de bedongen arbeid niet heeft verricht aangemerkt als wachtdag(en), op welke dag(en) geen recht op loondoorbetaling bestaat.*
4. De Werknemer behoudt, wanneer hij/zij ten gevolge van ziekte ongeschikt is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten, gedurende maximaal 104 weken of tot zoveel eerder als de Arbeidsovereenkomst een einde neemt, recht op doorbetaling van het loon. De Werknemer heeft aanspraak op 70% van het laatstverdiende bruto basissalaris.

### Artikel 10: Geheimhouding en bedrijfseigendommen

1. De Werknemer is zowel tijdens de duur van deze Arbeidsovereenkomst als na beëindiging daarvan, verplicht tot geheimhouding van alle informatie over de Werkgever, waaronder informatie het beleid en de leden, waarvan hij/zij weet of redelijkerwijze kan vermoeden dat deze vertrouwelijk zijn.
2. De Werknemer is gehouden zorgvuldig om te gaan met alle bedrijfsdocumenten, ongeacht de vorm, en alle ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen.
3. De Werknemer is verplicht bij het einde van de Arbeidsovereenkomst alle bedrijfsdocumenten en bedrijfsmiddelen in goede staat aan de Werkgever terug te geven. Ook is de Werknemer tot teruggave verplicht op eerste verzoek van de Werkgever, bijvoorbeeld in geval van arbeidsongeschiktheid of non-activiteit wegens overige redenen.

### Artikel 11: Slotbepalingen

1. Op deze Arbeidsovereenkomst is geen CAO van toepassing.
2. De nadere arbeidsvoorwaarden die op deze Arbeidsovereenkomst van toepassing zijn, zijn in afschrift aan deze Arbeidsovereenkomst gehecht en zijn ten bewijze van instemming door beide Partijen ondertekend. De Werkgever heeft het recht de inhoud van de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.
3. De statuten, reglementen, gedragscodes en besluiten van (organen van) zowel de vereniging (lees: de Werkgever) als de KNLTB zijn integraal van toepassing op deze Arbeidsovereenkomst. *Optioneel: deze documenten zijn te raadplegen via: [LINK].* De Werkgever is bevoegd de door de Werkgever opgestelde documenten eenzijdig te wijzigen.
4. De Werkgever is in het kader van de uitvoering van de Arbeidsovereenkomst en/of voorwaarden die voortvloeien uit of betrekking hebben op de arbeidsrelatie gerechtigd persoonsgegevens van de Werknemer te verwerken. De Werkgever zal de persoonsgegevens in overeenstemming met de wet en op behoorlijke en zorgvuldige wijze verwerken. De Werknemer zal de Werkgever tijdig op de hoogte stellen van wijzigingen in de persoonsgegevens.
5. De Werkgever is bevoegd de in deze Arbeidsovereenkomst voorkomende voorwaarden eenzijdig, schriftelijk, te wijzigen indien en voor zover de Werkgever bij die wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de Werknemer, voor zover dat door de wijziging wordt geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
6. In onderling overleg tussen de Werknemer en de Werkgever kan een wijziging worden aangebracht in het aantal werkuren van de Werknemer. Komt een dergelijke wijziging tot stand, dan zal het salaris en de overige daarmee samenhangende arbeidsvoorwaarden (zoals o.a. de vakantiebijslag en het aantal vakantiedagen) dienovereenkomstig worden aangepast.
7. Nietigheid van een of meer bepalingen van deze Arbeidsovereenkomst leidt niet tot nietigheid van de overige bepalingen van deze Arbeidsovereenkomst. Partijen verplichten zich ten aanzien van de nietige bepalingen direct met elkaar te overleggen en de gevolgen van de nietigheid voor deze Arbeidsovereenkomst op te lossen waarbij geldt dat Partijen er naar zullen streven de nietige onderdelen door geldige bepalingen te vervangen die recht doen aan de oorspronkelijke bedoelingen van Partijen.
8. Partijen verklaren dat geen andere afspraken zijn gemaakt dan die in deze Arbeidsovereenkomst zijn vastgesteld en dat eventuele eerder gemaakte afspraken zijn komen te vervallen.
9. De Werknemer verklaart dat er geen belemmeringen zijn ten aanzien van de indiensttreding en/of de uitoefening van onderhavige functie bij de Werkgever. Ook staat de Werknemer in voor de juistheid van de gegevens die zijn opgenomen in het Curriculum Vitae en de overige informatie, zoals verstrekt bij de sollicitatie, evenals voor de echtheid van de door de Werknemer nog te overleggen c.q. al overlegde (kopieën) van diploma’s en licenties.
10. De Werkgever verplicht zich voor de wettelijke werkgevers- en werknemersaansprakelijkheid een verzekering af te sluiten.
11. De Werkgever is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goed Werkgever behoort te doen of na te laten.
12. Op deze Arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing. Alle geschillen met betrekking tot en voortvloeiende uit deze Arbeidsovereenkomst worden voorgelegd aan de bevoegde rechter in Nederland.

[Partijen kunnen, indien gewenst, nadere bepalingen opnemen].

Aldus overeengekomen in tweevoud te [plaats] op [datum].

Handtekening Werkgever: Handtekening Werknemer:

[Naam] [Naam]

[Functie]