**Model Leer-arbeidsovereenkomst bepaalde tijd Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL)**
De ondergetekenden:

1. Naam werkgever gevestigd te adres vertegenwoordigd door naam vertegenwoordiger bedrijf.

hierna te noemen:
2. Naam leerling-werknemer, geboren op datum en wonende te adres.

**Gaan een leer-arbeidsovereenkomst aan, waarbij zij het volgende in aanmerking nemen:**

* De leerling-werknemer volgt naam opleiding in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg, zoals bedoeld in artikel 7.2.2 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs;
* De werkgever en leerling-werknemer gaan deze leer-arbeidsovereenkomst aan vanwege de opleiding van de leerling-werknemer;
* De werkgever en leerling-werknemer leggen hun afspraken vast in deze leer-arbeidsovereenkomst;

Onder de volgende voorwaarden:

**Artikel 1. Start, duur en beëindiging**

1. De leerling-werknemer treedt bij de werkgever in dienst op datum;
2. De werkgever en de leerling-werknemer gaan deze leer-arbeidsovereenkomst aan voor de duur van de opleiding van de leerling-werknemer;

**Let op!**
Je kunt een leer-arbeidsovereenkomst sluiten voor de duur van de gehele opleiding, bijvoorbeeld twee jaar of drie jaar, afhankelijk van het niveau en de duur van de opleiding.
Je kunt de leerling-werknemer ook voor één jaar in dienst nemen.
Daarna kun je de leer-arbeidsovereenkomst steeds verlengen met een jaar, totdat de leerling-werknemer het diploma van de opleiding heeft gehaald.

1. De leer-arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de leerling-werknemer de opleiding afrondt zonder dat voorafgaande opzegging nodig is;
2. De leer-arbeidsovereenkomst eindigt direct van rechtswege op het moment dat:
* De beroepspraktijkvormingsovereenkomst tussen de onderwijsinstelling, het bedrijf en de leerling-werknemer eindigt;
* De leerling-werknemer de onderwijsinstelling vroegtijdig verlaat zonder de opleiding te hebben afgerond met een diploma;
* De leerling-werknemer om wat voor reden dan ook de opleiding niet meer volgt;
De onderwijsinstelling de leerling-werknemer om wat voor reden dan ook uitschrijft;
1. De leer-arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval uiterlijk op datum;
2. De werkgever en leerling-werknemer kunnen de leer-arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigen;
3. De werkgever en leerling-werknemer kunnen de leer-arbeidsovereenkomst alleen tussentijds schriftelijk opzeggen tegen het einde van de maand;
4. De werkgever en de leerling-werknemer houden bij tussentijdse opzegging rekening met de wettelijke opzegtermijn.

**Let op!**De wettelijke opzegtermijn is 1 maand voor werkgever als werknemer.

**Artikel 2. Functie**

1. De leerling-werknemer vervult de functie van student-naam functie;
2. Taken en verantwoordelijkheden zijn beschreven in een functiebeschrijving. (Zie bijlage);
3. De werkgever kan de leerling-werknemer vragen na goed onderling overleg ook andere werkzaamheden te verrichten dan de werkzaamheden in de functiebeschrijving, voor zover deze redelijkerwijs gevraagd kunnen worden;
4. De leerling-werknemer doet er alles aan om zijn opleiding succesvol af te ronden;
5. De leerling werknemer verbindt zich de werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, die de werkgever verstrekt.

**Let op!**
Geen functiebeschrijving? Beschrijf dan de werkzaamheden.
De taken van de leerling-werknemer houden onder meer het volgende in:
a. …
b. …
c. …
Houd bij de omschrijving van de functie rekening met het beroepscompetentieprofiel van de opleiding. Informeer hiernaar bij de school.

**Artikel 3. Standplaats**

1. De standplaats van de leerling-werknemer is plaats;
2. De leerling-werknemer verklaart ermee bekend te zijn dat de aard van de functie en de werkzaamheden met zich meebrengen, dat de werkzaamheden ook buiten de genoemde standplaats kunnen worden verricht na goed onderling overleg met de werkgever;
3. De werkgever kan, indien hiervoor redelijke gronden aanwezig zijn, de leerling-werknemer verzoeken de functie in een andere standplaats te vervullen. Dit verzoek zal de leerling werknemer niet weigeren.

**Artikel 4: Proeftijd**

1. De werkgever en de leerling-werknemer spreken een proeftijd af van 1 maand;
2. De proeftijd begint bij de start van de leer-arbeidsovereenkomst;
3. De proeftijd geldt van datum tot datum.
4. Tijdens de proeftijd hebben de werkgever en de leerling-werknemer het recht de leer-arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen.

**Let op!**
Een proeftijd is alleen mogelijk als de leerling-werknemer niet eerder bij de werkgever heeft gewerkt en als de duur van deze leer-arbeidsovereenkomst langer is dan 6 maanden.

**Artikel 5: Salaris**

1. Het salaris bedraagt ten tijde van het aangaan van de overeenkomst € **bedrag** bruto per maand;
2. De werkgever betaalt ook salaris over de schooldag;
3. Het salaris zal maandelijks uitbetaald worden op een door de werknemer aan te geven IBAN-rekeningnummer.

 **Let op!**

 Schaal de medewerker in op het salarisniveau uit de CAO, die van toepassing is.

**Artikel 6. Werktijden en overwerk**

1. De arbeidsomvang bedraagt aantal uur per week;
2. De leerling-werknemer is in de regel werkzaam op de volgende werkdagen: … ;
3. In de regel gaat de leerling-werknemer op werkdag naar school;
4. Indien er geen schooldag is, al dan niet door onvoorziene omstandigheden, dan is de schooldag een gewone werkdag in het bedrijf voor de leerling-werknemer;
5. De leerling-werknemer verricht werkzaamheden op de normale werktijden bij de werkgever, namelijk van ... Uur tot en met ... Uur;
6. Het belang van werkgever en de aard van de werkzaamheden kan vereisen dat ook buiten de normale werktijd wordt gewerkt. Dit alleen na goed onderling overleg;
7. De leerling-werknemer is bereid met de werkgever overwerk te verrichten. Dit alleen na goed onderling overleg;
8. De werkgever vergoedt overwerk volgens het principe tijd voor tijd. Deze uren neemt de leerling-werknemer op na goed onderling overleg met de werkgever.

**Artikel 7: Arbeidsongeschiktheid**

1. Als de leerling-werknemer door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is te werken, meldt de leerling-werknemer dit zo spoedig mogelijk aan de werkgever. In ieder geval vóór 09.00 uur;
2. De werkgever betaalt gedurende de eerste 104 weken van ziekte het salaris van de leerling-werknemer door. De eerste 52 weken betaalt de werkgever 100% van het salaris. De daaropvolgende 52 weken betaalt de werkgever 70% van het salaris;
3. Als de leerling-werknemer langer dan één maand ziek is, vervallen alle onkostenvergoedingen;
4. Tijdens ziekte houdt de leerling-werknemer zich aan alle controlevoorschriften van de werkgever;
5. De leerling-werknemer informeert de werkgever direct, als de ziekte is ontstaan door toedoen van een ander of door een gebeurtenis, waarvoor een ander aansprakelijk is;
6. De leerling-werknemer laat alles achterwege, dat het herstel van de ziekte in de weg kan staan;
7. De leerling-werknemer doet er alles aan om het herstel van de ziekte te versnellen. Hieronder valt ook het meewerken aan de aangeboden re-integratie-inspanningen;
8. Als de leerling-werknemer de verplichtingen uit dit artikel schendt, dan kan de werkgever arbeidsrechtelijke maatregelen nemen, zoals het stopzetten/opschorten van salaris, ontslag (op staande voet) of het vorderen van schadevergoeding.

 **Artikel 8. Vakantie**

1. De leerling-werknemer heeft recht op aantal vakantiedagen per kalenderjaar op basis van een 38-urige werkweek;

**Let op!**Volg de regels uit de geldende cao.

1. De werkgever stelt de vakantiedagen vast van de leerling-werknemer. Dit in goed onderling overleg;
2. Niet opgenomen vakantiedagen vervallen volgens de wettelijke regeling:
- Wettelijke vakantiedagen vervallen een halfjaar na het jaar, waarin ze zijn opgebouwd;
- Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren vijf jaar na het jaar, waarin ze zijn opgebouwd.
Vakantiedagen, die als eerste vervallen of verjaren worden als eerste opgenomen;
3. De leerling-werknemer bouwt geen bovenwettelijke vakantiedagen op tijdens arbeidsongeschiktheid;
4. De werkgever verrekent eventueel te veel of te weinig opgenomen vakantie uren bij de eindafrekening.

**Artikel 9. Vakantietoeslag**

1. Aan de werknemer zal in mei **..**% van zijn bruto salaris over het in de voorafgaande periode mei t/m april verdiende salaris worden betaald;

**Let op!**Volg de CAO, die van toepassing is. HISWA cao: 8%

1. Bij tussentijdse uitdiensttreding zal de vakantietoeslag naar rato worden berekend en bij de eindafrekening worden uitbetaald.

**Artikel 10: Verbod van nevenwerkzaamheden**

1. Als de leerling-werknemer tijdens het dienstverband (andere) nevenwerkzaamheden wil verrichten, dan vraagt de leerling-werknemer hiervoor altijd vooraf schriftelijk toestemming van de werkgever;
2. Het is de leerling-werknemer niet toegestaan gedurende de looptijd van deze arbeidsovereenkomst betaalde en/of onbetaalde nevenwerkzaamheden te verrichten, tenzij de werkgever hiervoor schriftelijke toestemming heeft gegeven;
3. De werkgever weigert de toestemming niet, tenzij de werkgever hiervoor een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft;
4. Overtreding van dit artikel kan voor de werkgever reden zijn om arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen.

**Artikel 11. Scholing**

1. De werkgever vergoedt alle noodzakelijke scholing voor het werk, waarvoor de leerling-werknemer is aangenomen;
2. Deze scholing vindt plaats gedurende arbeidstijd indien mogelijk.

**Artikel 12: Geheimhouding**

1. Het is de leerling-werknemer verboden tijdens en na het einde van zijn dienstverband ‘vertrouwelijke informatie’ te verstrekken over het bedrijf aan derden, die mogelijk negatief van invloed kan zijn op de concurrentiepositie van het bedrijf;
2. Onder ‘vertrouwelijke informatie’ valt in ieder geval informatie over prijsstelling, marktverkenning, sales- en marketinggegevens, relatieoverzicht, klantenbestand, administratie, personeel, etc.;
3. Het is de leerling-werknemer verboden tijdens en na het einde van zijn dienstverband informatie, producten en/of systemen van de werkgever te kopiëren, openbaar te maken, samen te voegen en/of te bewerken, na te maken of op een andere manier af te leiden;
4. Aan het einde van het dienstverband geeft de leerling-werknemer alle documenten van de werkgever terug aan de werkgever, die hij voor het uitvoeren van zijn werk heeft gekregen;
5. Als de leerling-werknemer de verplichtingen uit dit artikel schendt, dan kan de werkgever arbeidsrechtelijke maatregelen nemen.

**Artikel 13: Eigendommen werkgever**

1. De werkgever verstrekt alle bedrijfs- en veiligheidsmiddelen aan de leerling-werknemer, die nodig zijn bij de uitoefening van de functie;
2. De leerling-werknemer krijgt alle verstrekte bedrijfs- en veiligheidsmiddelen in bruikleen. Deze blijven eigendom van de werkgever. Privégebruik daarvan door de leerling-werknemer is niet toegestaan;
3. De leerling-werknemer levert alle verstrekte bedrijfs- en veiligheidsmiddelen direct in, als de werkgever hierom vraagt. In ieder geval als de leerling-werknemer uit dienst treedt.

**Artikel 14: Schorsing**

1. Werkgever is gerechtigd de leerling-werknemer te schorsen voor ten hoogste 5 dagen met behoud van salaris, maar met inhouding van onkostenvergoedingen, indien het vermoeden bestaat dat er een dringende reden in de zin van het Burgerlijk Wetboek aanwezig is om de leerling-werknemer op staande voet te ontslaan of schorsing naar het oordeel van werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt, of indien de leerling-werknemer de bepalingen uit deze arbeidsovereenkomst niet naleeft;
2. Werkgever zal de leerling-werknemer in kennis stellen over het voornemen om tot schorsing over te gaan.
Werkgever zal de leerling-werknemer daarbij in de gelegenheid stellen zich daartegen te verweren met argumenten.
Daarna neemt de werkgever een besluit om al dan niet tot schorsing over te gaan;
3. Het besluit tot schorsing zal door werkgever gemotiveerd en schriftelijk ter kennis van de leerling- werknemer worden gebracht onder vermelding van de datum van ingang en de duur van de schorsing.

**Artikel 15: Rechtskeuze en slotbepalingen**

Op deze arbeidsovereenkomst is **de volgende cao/ geen cao** van toepassing, namelijk:
**naam cao**;

**Let op!**Elke Cao kent een werkingssfeer.
Bedrijven die onder de werkingssfeer van een Cao vallen, zijn verplicht de betreffende cao te volgen.

1. Het personeelshandboek van werkgever is van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Werknemer verklaart door ondertekening van deze overeenkomst het personeelshandboek te hebben ontvangen en stemt in met de inhoud ervan.
Werknemer is ermee bekend en stemt er mee in dat het personeelshandboek eenzijdig door de werkgever kan worden gewijzigd;
2. De werkgever behoudt zich het recht voor eenzijdig wijzigingen aan te brengen in deze arbeidsovereenkomst en/of personeelshandboek indien de werkgever bij deze wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken;
3. Op deze arbeidsovereenkomst is het Nederlandse recht van toepassing bij uitsluiting van ieder ander rechtsstelsel;
4. De Nederlandse rechter is bij uitsluiting van ieder ander bevoegd tot beslechting van geschillen voortvloeiend uit deze overeenkomst.

**Let op!**Indien er geen personeelshandboek voorhanden is dan kan dit artikel worden verwijderd.

Aldus overeengekomen, opgemaakt in tweevoud en ondertekend

**Plaats:**

**Datum:

Werkgever Handtekening: Werknemer Handtekening:**



**Let op!**Werkgever en werknemer zetten een handtekening en een paraaf op elke bladzijde van het arbeidscontract