

HI Collega!

WELKOM BIJ MVO NEDERLAND

DIT IS JE ARBEIDSOVEREENKOMST

Wat wij je bieden

Jouw rol

Standplaats: Utrecht

Start: 1 november 2025

Werkweek: 36 uur

Duur: tijdelijk contract

met een proeftijd van 1 maand, tijdens deze periode kunnen beide partijen per direct opzeggen

Eind 1 november 2026

€ xxxx

Dit is je bruto salaris per maand op basis van fulltime (40 uur)
Exclusief 8% vakantiegeld

En verder:

Goed pensioen

Collectieve pensioenregeling waarbij jouw eigen bijdrage aan de pensioenpremie 3,5% van de pensioengrondslag is.

Vrije dagen

26 vakantiedagen

Mogelijkheid tot bijkopen van 10 dagen

Beide op basis van fulltime (40 uur)

Extra vrij tussen kerst en oud en nieuw

2 dagen vrijwilligersverlof per jaar

Extra vergoedingen

Per maand, op basis van fulltime (40 uur)

Telefoon 25 euro netto

Vitaliteit 75 euro netto*

*er wordt gewerkt aan een uitbreiding van individuele keuzes en voordelen

Reiskostenvergoeding

Volledige reiskostenvergoeding woon-werk op basis van tweede klas OV.

MVO Nederland bouwt aan een bedrijfsleven dat succesvol maatschappelijke problemen oplost.

Omdat een economie waarde hoort toe te voegen voor mens en milieu.

Collega!

adres

Handtekening werknemer

Stichting MVO Nederland

Europalaan 101 te Utrecht

Vertegenwoordigd door Ankie van Wersch

Handtekening werkgever

Overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te Utrecht op 1 november 2025

Arbeidsvoorwaardenregeling

De arbeidsvoorwaardenregeling en het personeelshandboek van MVO Nederland maken integraal deel uit van deze arbeidsovereenkomst. De arbeidsvoorwaardenregeling bevat de vastgestelde arbeidsvoorwaarden die gelden binnen MVO Nederland. Verdere informatie en afspraken over hoe we (samen)werken zijn te vinden in het personeelshandboek. In geval van strijdigheid tussen de bepalingen in de arbeidsvoorwaardenregeling en deze arbeidsovereenkomst prevaleren de bepalingen van de arbeidsovereenkomst.

Aanpassingen

Werkgever is gerechtigd de arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in de onderhavige overeenkomst en de arbeidsvoorwaardenregeling eenzijdig aan te passen krachtens artikel 613 Boek 7 BW. Werknemer zal dan ook het gewijzigde reglement en de gewijzigde arbeidsovereenkomst naleven. Eenzijdige wijziging door werkgever is mogelijk in geval van zwaarwichtige redenen, zoals onder andere bij wetswijzigingen.

Tussentijdse opzegtermijn

Zowel werknemer als werkgever zijn bevoegd de arbeidsovereenkomst tussentijds op te zeggen met inachtneming van de op grond van de wet geldende opzegtermijn en aanzegtermijn.

Opzegging dient voor het eind van de maand plaats te vinden.

Geheimhouding

Werknemer is tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst, alsook daarna, verplicht tot strikte geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie betreffende de werkgever, hiermee gelieerde ondernemingen, relaties en cliënten van werkgever waarvan hem geheimhouding is opgelegd dan wel waarvan werknemer het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden. Werknemer is verplicht voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst alle in zijn bezit zijnde, niet op de persoon van de werknemer betrekking hebbende, met de werkgever verband houdende bescheiden, van welke aard dan ook, bij werkgever in te leveren.

Schending van één of meer van de in dit artikel beschreven regels is een dringende reden en kan leiden tot een ontslag op staande voet, onverminderd het recht van werkgever om van werknemer volledige schadevergoeding te vorderen.

Relatiebeding

Werknemer zal toegang verkrijgen tot en onderdeel worden van het commerciële netwerk van werkgever. Dit commerciële netwerk bestaat onder meer uit, doch is niet beperkt tot, klanten, prospects, oud-klanten, leveranciers en freelancers. De relaties uit het commerciële netwerk van werkgever hebben naast het gemaakte en/of geproduceerde werk, een zwaarwegend belang in het verkrijgen van opdrachten en het verwerven en behouden van klantrelaties. De relaties uit het commerciële netwerk van werkgever dienen bij vertrek door werknemer overgenomen en ingevuld te kunnen worden door werkgever dan wel personen die in dienst zijn of komen van werkgever. Het is werknemer daarom niet toegestaan zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever binnen een periode van twee jaar na afloop of beëindiging van de dienstbetrekking, direct of indirect, voor zichzelf of anderen, tegen vergoeding of niet, in enigerlei vorm werkzaamheden te verrichten voor, betrokken te zijn of belang te hebben bij cliënten/relaties, waaronder ook verstaan ex cliënten/relaties die 2 jaar voorafgaand aan de uitdiensttreding client waren. Het voorgaande geldt tevens voor het aannemen van een dienstbetrekking voor (on)bepaalde tijd. Dit laatste is wel toegestaan, nadat de relatie of cliënt schriftelijke toestemming heeft gekregen van werkgever.

Dit is noodzakelijk vanwege de volgende zwaarwegende bedrijfsbelangen:

- Werkgever begeeft zich in een competitieve en innovatieve markt met grote investeringen en zorgvuldig opgebouwd bedrijfsdebiët, met directe en indirecte concurrenten die specifiek belang kunnen hebben bij de door de opgedane kennis en relaties;
- Werkgever stelt de werknemer in staat om in zijn functie (specifieke) vaardigheden te ontwikkelen en/of zal werkgever in de kennis en vaardigheden van de werknemer investeren, waarvan niet wil dat die kennis en vaardigheden door de werknemer ten behoeve van derden zullen worden ingezet;
- De werknemer bekleedt een functie waar hij specifieke kennis heeft of krijgt respectievelijk inzicht heeft of krijgt in bedrijfsgeheimen en bedrijfsgebonden know how;
- Bovendien kan de werknemer met zijn opgedane kennis relaties van werkgever benaderen met tarieven die onder die van werkgever liggen. Deze tarieven en relaties zijn namelijk bij de werknemer bekend na indiensttreding en kunnen anders eenvoudig achterhaald worden.

Indien de relatie, cliënt en/of werknemer handelt in strijd met het in dit artikel bepaalde, wordt aan werknemer € 3.500,- boete per dag voor iedere dag dat een overtreding voortduurt, in rekening gebracht en behoudt werkgever onverminderd het recht om volledige schadevergoeding te vorderen. Dit bedrag is zonder meer direct opeisbaar. Sommatie, in gebreke stelling of rechterlijke tussenkomst is hierbij niet vereist. Werkgever heeft het recht naast betaling van een boete en/of schadevergoeding vanwege schending in het verleden tevens nakoming in de toekomst te vorderen. De gerechtelijke en buitengerechtelijke kosten die de werkgever moet maken ter handhaving van het in dit artikel bepaalde, dan wel ter inning van de verschuldigde boete(s) komen ten laste van de werknemer.

Rechten van intellectueel eigendom

Alle ideeën, ontwerpen, uitvindingen en andere creatieve of intellectuele producten die de werknemer tijdens het werk bij MVO Nederland ontwikkelt (intellectuele eigendomsrechten) maken deel uit van de dagelijkse werkzaamheden en zijn (blijven) eigendom van de werkgever. Dit geldt voor alle creaties die direct verband houden met de functie en het werk dat wordt verricht door werknemer.