**ARBEIDSOVEREENKOMST**

Ondergetekenden:

De gemeente ……………..naam gemeente, gevestigd te ……….. adres, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door …………naam + functie, hierna te noemen ‘de werkgever’;

en

de heer / mevrouw ………..naam, geboren op ………datum, op dit moment wonende te …………. plaats + adres , hierna te noemen ‘de werknemer’;

verklaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de volgende voorwaarden:

**ARTIKEL 1 FUNCTIE**

De werknemer treedt met ingang van ………… datum in dienst van de werkgever in de functie van ……...naam (norm)functie, bij ……….. naam organisatieonderdeel

**ARTIKEL 2 PLAATS WERKZAAMHEDEN**

De werknemer verricht zijn werkzaamheden (hoofdzakelijk) op of vanuit ………… naam en adres locatie.

*Alternatieve tekst*

De werknemer verricht zijn/haar werkzaamheden op meerdere locaties

*of:*

De werknemer is vrij in de keuze van zijn/haar werkplek

**ARTIKEL 3 AARD DIENSTVERBAND**

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

***Indien arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:***

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en eindigt van rechtswege op ……..datum.

*of:*

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van …………tijdsduur project …………/ ziekte vervanging van ………, maar eindigt uiterlijk op ……. datum.

*Optie 1 bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*

De werkgever en de werknemer kunnen de arbeidsovereenkomst vóór het verstrijken van de termijn waarvoor die is aangegaan opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

*Optie 2 bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*

Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zal na de overeen gekomen einddatum niet worden voortgezet. Hiermee voldoet de werkgever aan zijn informatieplicht op grond van artikel 7:668 BW.

*Aanbevolen*

De eerste maand / twee maanden na indiensttreding geldt/gelden als proeftijd in de zin van artikel 7:652 BW

**ARTIKEL 4 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN**

De (gemiddelde) arbeidsduur van de werknemer bedraagt …….aantal uren per week. De werktijden worden na onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever vastgesteld.

*Optie 1*

Op de werknemer is de standaardregeling / bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing.

*Optie 2 indien nu of in de toekomst mogelijk aan de orde bij deze functie of dit organisatie-onderdeel*

De werknemer stemt in met:

* Het verrichten van beschikbaarheidsdiensten buiten de voor hem/haar geldende werktijden;
* Het verrichten van werkzaamheden buiten het dagvenster;
* Het op verzoek van de werkgever incidenteel verrichten van overwerk, buiten de voor de werknemer vastgestelde werktijden (bijzondere regeling werktijden);
* Het volgens rooster verrichten van werkzaamheden op onregelmatige uren (bijzondere regeling werktijden).

**ARTIKEL 5 SALARIS**

1. De functie is ingedeeld in salarisschaal …….nummer van de salaristabel behorend bij de Cao Gemeenten

Uitgaande van de overeengekomen arbeidsduur, bedraagt het bruto salaris bij aanvang van het dienstverband € ……..bedrag per maand.

*Aanbevolen*

1. De werknemer stemt in met het door de werkgever in digitale vorm verstrekken van de maandelijkse salarisspecificatie, de jaaropgave en overige berichten ten aanzien van de rechtspositie van de werknemer, zoals bedoeld in artikel 7:626 BW.

**ARTIKEL 6 VAKANTIE**

Het jaarlijkse recht op vakantie van de werknemer wordt vastgesteld aan de hand van de bepalingen in hoofdstuk 6 van de Cao Gemeenten.

*Aanbevolen*

**ARTIKEL 7 INDIVIDUEEL KEUZEBUDGET**

De werknemer heeft recht op een Individueel Keuzebudget (IKB) dat is opgebouwd uit diverse in de Cao Gemeenten *[optioneel: en in het personeelsreglement / personeelshandboek]* geregelde bronnen, waaronder de vakantietoelage. Het IKB wordt per maand opgebouwd en aan de werknemer ter beschikking gesteld.

**ARTIKEL 8 PENSIOEN**

Vanaf de datum van indiensttreding is de werknemer deelnemer aan de pensioenregeling van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). De voorwaarden zijn vastgelegd in het pensioenreglement van het ABP. Dit pensioenreglement is van toepassing zoals deze op dit moment luidt en in de toekomst zal komen te luiden.

*Aanbevolen*

**ARTIKEL 9 VERPLICHTINGEN AMBTENARENWET 2017**

In de hoedanigheid van ambtenaar gelden voor de werknemer de verplichtingen zoals genoemd in de artikelen 6 t/m 11 van de Ambtenarenwet 2017. Deze artikelen hebben onder meer betrekking op het gedrag van een goed ambtenaar, het afleggen van de ambtseed of -belofte, de geheimhoudingsplicht, het melden van nevenwerkzaamheden en financiële belangen en het aannemen van giften.

*Aanbevolen*

**ARTIKEL 10 EENZIJDIG WIJZIGINGSBEDING**

De werkgever heeft het recht om de arbeidsvoorwaarden van de werknemer eenzijdig te wijzigen indien de werkgever daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft, dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

**ARTIKEL 11 EIGENDOMMEN WERKGEVER**

Bedrijfsmiddelen, van welke aard dan ook, die door de werkgever ter beschikking zijn gesteld aan de werknemer in het kader van de uitoefening van zijn/haar functie blijven eigendom van de werkgever. Deze dienen op eerste verzoek van de werkgever, en uiterlijk bij het einde van het dienstverband, onverwijld en in goede staat bij de werkgever ingeleverd te worden.

**ARTIKEL 12 COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Op deze arbeidsovereenkomst is de Cao Gemeenten van toepassing, zoals deze ten tijde van het sluiten van deze overeenkomst luidt en in de toekomst zal komen te luiden; inclusief de opvolgende cao’s waaraan de werkgever is gebonden.

**ARTIKEL 13 PERSONEELSREGLEMENT / PERSONEELSHANDBOEK**

Op deze arbeidsovereenkomst is het personeelsreglement/ personeelshandboek van de werkgever van toepassing, zoals deze ten tijde van het sluiten van deze overeenkomst luidt en in de toekomst zal komen te luiden.

**ARTIKEL 14 BEEINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST**

1. Opzegging van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijk plaats te vinden tegen het einde van de kalendermaand.
2. Op deze arbeidsovereenkomst is de wettelijke opzegtermijn van toepassing, zoals geregeld in artikel 7:672 BW.

**ARTIKEL 15 SLOTBEPALINGEN**

1. Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.

*Aanbevolen*

1. Nietigheid van een of meer bepalingen in deze arbeidsovereenkomst leidt niet tot nietigheid van de overige bepalingen. In geval van nietigheid van een bepaling zijn partijen gehouden om daarover zo spoedig mogelijk met elkaar in overleg te treden.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgemaakt en ondertekend te ……… plaats op ………. datum.

[de werknemer naam] [de werkgever gemeente, naam en functie]

**OPTIONELE BEPALINGEN:**

**ARTIKEL .. VERKLARING OMTRENT GEDRAG (VOG)**

De werknemer is op grond van het integriteitsbeleid van de werkgever verplicht om uiterlijk ……. aantal maanden na indiensttreding, aan de werkgever een voor de functie relevante Verklaring omtrent het gedrag (VOG) te overleggen. Op het moment van overleggen mag de VOG niet ouder zijn dan twee maanden. Het niet (tijdig) overleggen van een recente en relevante VOG aan de werkgever is een ontbindende voorwaarde, op grond waarvan deze overeenkomst – zonder opzegging - van rechtswege eindigt op de laatste dag van de hiervoor genoemde termijn.

**ARTIKEL .. RELATIEBEDING**

Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever is het de werknemer verboden om binnen …. aantal maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, in enigerlei vorm, direct of indirect werkzaam, behulpzaam of betrokken te zijn bij een organisatie die in een zakelijke of dienstverlenende relatie tot de werkgever staat of heeft gestaan, hetzij tegen vergoeding, hetzij om niet, of daarin een aandeel van welke aard dan ook te hebben. Aan deze toestemming kunnen door de werkgever voorwaarden worden verbonden.

**ARTIKEL .. BOETEBEDING**

Bij overtreding van de bepalingen in artikel .. / de artikelen …….van deze overeenkomst, verbeurt de werknemer ten gunste van de werkgever, zonder voorafgaande sommatie of ingebrekestelling, een boete van ………bedrag per overtreding en voor elke dag of een gedeelte daarvan dat de overtreding voortduurt. Dit onverminderd het recht van de werkgever om in plaats van de boete volledige schadevergoeding te vorderen.

**Praktische toelichting bij de model arbeidsovereenkomst.**

In verband met de inwerkingtreding van de Wnra op 1 januari 2020, heeft de VNG een model arbeidsovereenkomst opgesteld ten behoeve van haar leden en aangesloten organisaties.

Werkgevers zijn vrij in de keuze van de (inhoud van de) arbeidsovereenkomst die ze hun (nieuwe) werknemers willen aanbieden. Hierbij wordt benadrukt dat het gaat om een ‘model’ waarvan in alle vrijheid kan worden afgeweken.

**Leeswijzer.**

Hoewel in het arbeidsrecht de inhoud van de arbeidsovereenkomst niet nader is geregeld, is er in de afgelopen decennia in Nederland wel een praktijk ontstaan ten aanzien van gebruikelijke onderwerpen die daar bij voorkeur in dienen te worden geregeld. Deze ‘praktijk’ is verwerkt in de standaard tekst van deze mode-lovereenkomst.

Daarnaast kent de tekst ‘aanbevolen bepalingen’ en ‘optionele bepalingen’.

Aanbevolen bepalingen, zijn bepalingen die door de VNG worden aanbevolen en die in beginsel op alle werknemers binnen de organisatie kunnen worden toegepast. De werkgever moet zelf bepalen of die de betreffende bepalingen overneemt.

Optionele bepalingen. Dit zijn bepalingen die betrekking hebben op een specifieke situatie of een bepaalde (groep) werknemer(s). De werkgever moet zich bij deze bepalingen iedere keer afvragen of deze van toepassing zijn (of mogelijk gaan worden) op deze specifieke werknemer. Optionele bepalingen die een onderdeel vormen van een bredere bepaling zijn uit ‘overzichtelijkheids-overwegingen’ in de model-overeenkomst opgenomen en doorgenummerd. Optionele bepaling waarbij dat niet het geval zijn onder de tekst van de modelovereenkomst geplaatst.

Binnen de categorie optionele bepalingen zijn er ook nog ‘bijzondere optionele bepalingen’ die betrekking hebben op de arbeidsrelatie met de werknemer die (in eerste instantie) tijdelijk in dienst wordt genomen; de *arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*. Omdat deze bepalingen in de gemeentelijke sector veelvuldig gebruikt gaan worden zijn die in een kader geplaatst.

Zoals gezegd is de inhoud van de arbeidsovereenkomst niet wettelijk geregeld. Wat wel wettelijk is geregeld is de informatie die de werkgever aan de werknemer moet verstrekken ten aanzien van diens arbeidsrelatie. Dit is geregeld in artikel 7:655 BW. Het spreekt vanzelf dat de verplichte informatie die al in de arbeidsovereenkomst is opgenomen niet meer op een andere wijze hoeft te worden verstrekt.

De model arbeidsovereenkomst is opgesteld voor gemeenten, waarop de Cao Gemeenten van toepassing is. Deze kan met enige aanpassingen probleemloos worden getransformeerd in een arbeidsovereenkomst voor de toekomstige ambtenaren van gemeentelijke werkgevers die na 1 januari 2020 de *Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties* gaan toepassen.

Tot slot, op de plaatsen waar de tekst rood is gekleurd, moet een keuze worden gemaakt of moet daar iets worden ingevuld.

**Artikelsgewijze toelichting**

**Artikel 1 Functie**

In het geval waarin de werkgever een generiek functiewaarderingssysteem heeft – bijvoorbeeld HR21 - is de vraag aan de orde wat op deze plaats in de arbeidsovereenkomst moet worden vermeld: de *normfunctie* uit het fuwa-systeem (die als basis dient voor de waardering van de functie) of de *operationele werknaam* (of *roepnaam*) waaronder de functie binnen de organisatie bekend is.

Gegeven het feit dat de functie van bijv. ‘Adviseur’ binnen de verschillende onderdelen van de organisatie een geheel andere inhoud kan hebben, waarvoor andere kennis en vaardigheden zijn vereist, wordt aanbevolen om hier niet te volstaan met alleen het noemen van de normfunctie.

Los van de interne herkenbaarheid van een functie is het bij reorganisaties van belang dat functies die zijn gebaseerd op dezelfde normfunctie maar gepositioneerd bij verschillende bedrijfsonderdelen van elkaar moeten kunnen worden onderscheiden. In geval van een reorganisatie waarbij uiteindelijk medewerkers moeten worden ontslagen, moet doormiddel van ‘afspiegeling’ worden vastgesteld welke werknemers uiteindelijk moeten worden ontslagen. Bij de afspiegeling moeten alle functies worden betrokken die met de vervallen functies ‘uitwisselbaar’ zijn, ten aanzien van de inhoud van de functie, de benodigde kennis en vaardigheden, het niveau van de functie en de daarbij behorende beloning. Het verdient daarom aanbeveling om onderscheidende functiebenamingen te gebruiken die verwijzen naar een specialisatie of het organisatieonderdeel (financiën, juridische zaken, burgerzaken etc.) waar deze is gepositioneerd. Ook zijn oplossingen mogelijk waarbij zowel de normfunctie als de ‘roepnaam’ van de functie worden genoemd. Bijvoorbeeld ‘Adviseur in de functie van Personeelsconsulent’.

**Artikel 3 Aard dienstverband**

1. **Arbeidsovereenkomst voor de duur van ….**

Indien bij de *arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd* wordt gekozen voor de ‘duur-variant’, moet daarbij duidelijk worden omschreven wat de reden van het tijdelijke dienstverband is waarvan die ‘duur’ afhangt. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om de uitvoering van een met name te noemen project of de tijdelijke vervanging van een met name te noemen zieke medewerken. Het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet altijd objectief bepaalbaar zijn; in dit geval is dat het einde van het project of de werkhervatting van de zieke werknemer. Naast deze omschrijvingen wordt ook geadviseerd om een einddatum in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Op deze wijze wordt voorkomen dat de werkgever ongewild ‘vast blijft zitten’ aan een werknemer, als de zieke werknemer niet hertstelt of een project langer uitloopt dan gewenst. Als in die gevallen geen einddatum in de arbeidsovereenkomst is opgenomen is voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst de toestemming van het UWV vereist of moet de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden.

1. **Tussentijds opzeggen.**

De optie van het ‘tussentijds opzeggen’ bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is een keuze die de werkgever moet maken. Als die optie is opgenomen geldt die voor beide partijen.

Bevat de arbeidsovereenkomst geen tussentijds opzegbeding, dan kunnen de werknemer en de werkgever de arbeidsovereenkomst strikt genomen niet tussentijds opzeggen en moet het contract worden ‘uitgediend’. Of het zinvol is om een *werknemer* tegen zijn/haar zin aan de overeenkomst te houden moet van geval tot geval worden beoordeeld.

Als de *werkgever* de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds wil beëindigen, en er geen

tussentijds opzegbeding is overeengekomen, dan zal deze de kantonrechter moeten verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Aan het ontslag zijn in dat geval meer kosten verbonden, dan wanneer een tussentijds opzegbeding is overeengekomen. De schadevergoeding is in zo’n situatie gelijk aan het loon over de resterende contractduur. De kantonrechter kan deze schadevergoeding matigen, maar deze is tenminste gelijk aan het loon over drie maanden (artikel 7:677, lid 4 BW ).

In de meeste gevallen zijn zowel de werkgever als de werknemer gebaat bij het overeenkomen van een tussentijds opzegbeding.

1. **Aanzegplicht.**

Sinds de invoering van de WWZ in 2015 zijn werkgevers verplicht om werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (langer dan 6 maanden) op straffe van een aan de werknemer te betalen vergoeding, uiterlijk een maand voor het einde daarvan te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Door opname van *optie 2* in de arbeidsovereenkomst, wordt de werknemer bij aanvang van de arbeidsrelatie geïnformeerd over het feit dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden voortgezet.

Hoewel deze wijze van aanzeggen in de jurisprudentie tot nu toe als ‘rechtsgeldig’ wordt erkend (ECLI:NL:RBMNE:2015:3201), wordt deze optie met enige ‘schroom’ genoemd. Dit, omdat op deze wijze de bedoeling van de wetgever – nl. dat de werknemer tijdig wordt geïnformeerd over de vraag of de werkgever de arbeidsovereenkomst na de einddatum wil voortzetten - volledig wordt uitgehold.

De aanzegplicht is niet aan de orde bij de ‘duur-variant’ van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als deze wordt beëindigd als gevolg van het vervallen van de reden waarvoor die is aangegaan; bijv. door herstel van de zieke medewerker die wordt vervangen.

1. **Proeftijd.**

Een proeftijdbeding moet schriftelijk worden overeengekomen en mag niet langer zijn dan de in artikel 7:652 BW opgenomen duur. Bij een overeenkomst tot 6 maanden mag geen proeftijd worden overeengekomen. Bij een overeenkomst voor de duur van 6 tot 24 maanden is de maximale proeftijd 1 maand. Bij een overeenkomst voor langer dan 24 maanden of voor onbepaalde tijd is de maximale proeftijd 2 maanden. Indien een proeftijd wordt overeengekomen die langer is dan het in de wet geregelde maximum, dan is deze bepaling ‘nietig’, met als gevolg dat er helemaal geen proeftijd is.

**Artikel 4 Arbeidsduur en werktijden**

Na 1 januari 2020 wordt een werknemer niet meer aangewezen voor het verrichten van bijvoorbeeld beschikbaarheidsdiensten. Dit soort verplichtingen moeten in beginsel door werkgever en werknemer worden overeengekomen; bij voorkeur in de arbeidsovereenkomst, maar het kan ook later worden geregeld in bijvoorbeeld een aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst. Optie 2 wordt aanbevolen als het verrichten van beschikbaarheidsdiensten etc. binnen de functiegroep of afdeling waar de werknemer komt te werken aan de orde is, of in de toekomst aan de orde kán zijn.

Zaken zoals het werken volgens rooster, welke werktijdenregeling van toepassing is, de verplichting om beschikbaarheidsdiensten te verrichten etc., kunnen voor de verschillende functies, functiegroepen of organisatieonderdelen ook worden geregeld in een geïncorporeerde Personeelshandboek. In dat geval hoeven deze onderwerpen niet in de arbeidsovereenkomst te worden geregeld

**Artikel 14 Beëindiging arbeidsovereenkomst**

Deze bepaling moet niet worden opgenomen als het gaat om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarin geen tussentijds opzegbeding is opgenomen!

**Optionele bepalingen**

1. **Relatiebeding.**

Een relatiebeding, dat schriftelijk moet worden overeengekomen, is een lichte versie van het (non-) concurrentiebeding dat is geregeld in artikel 7:653 BW. Het doel van een relatiebeding is, om te voorkomen dat een werknemer die kennis heeft van gevoelige of vitale informatie van/over/bij de werkgever, daarmee in een nieuwe werksituatie de belangen van de werkgever kan schaden.

Een relatiebeding kan in beginsel alleen worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Alleen als zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen daar aanleiding toe geven, is een relatiebeding ook toelaatbaar in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

1. **Boetebeding.**

Ook een boetebeding moet schriftelijk worden overeengekomen. De boete is geregeld in artikel 7:650 BW. Als de werkgever gebruik wil maken van de mogelijkheid om de in de leden 3, 4 en 5 van dat artikel geregelde beperkingen met betrekking tot het opleggen van een boete uit te sluiten, moet dit expliciet in het boetebeding worden geregeld.

**Tot slot.**

Deze model arbeidsovereenkomst met bijbehorende toelichting is geen statisch document, maar blijft de komende tijd ‘under construction’. Dit betekent dat feedback met het oog op een volgende versie van harte welkom is.

Tips en aanvullingen – van welke aard dan ook – kunnen worden gericht aan: paul.dubois@vng.nl