**ARBEIDSOVEREENKOMST BABS**

Ondergetekenden:

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

en

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

komen het volgende overeen:

**ARTIKEL 1 FUNCTIE**

De werknemer treedt met ingang van ………… datum in dienst van de werkgever in de functie van Buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand (Babs).

**ARTIKEL 2 PLAATS WERKZAAMHEDEN**

De werknemer verricht zijn werkzaamheden in beginsel op of vanuit ………… naam en adres locatie. Indien mogelijk kan de werknemer in overleg met de werkgever op of vanuit een andere locatie werken.

**ARTIKEL 3 AARD DIENSTVERBAND**

1. 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.

*Optie 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.

1. De arbeidsovereenkomst is een oproepovereenkomst (arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht) zoals bedoeld in artikel 7:628a van het Burgerlijk Wetboek (BW).
2. Bij een oproep om werkzaamheden te verrichten is de werkgever en werknemer verplicht om zich te houden aan artikel 7:628a BW.

*Aanbevolen bij een dienstverband langer dan 6 maanden*

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

**ARTIKEL 4 WERKTIJDEN**

De werknemer verricht de werkzaamheden op in onderling overleg overeen te komen dagen en tijden.

**ARTIKEL 5 SALARIS**

1. De werknemer wordt uitbetaald per voltrokken huwelijk of geregistreerd partnerschap (met inbegrip van de voorbereidingstijd). Per voltrokken huwelijk of geregistreerd partnerschap komt dat neer op *driemaal het uurloon behorend bij de hoogste periodiek van salarisschaal 8 in de Cao Gemeenten*.
2. Het salaris wordt, vermeerderd met 8% vakantietoelage en 6,75% eindejaarsuitkering, per maand uitbetaald.
3. Werkgever betaalt het salaris onder aftrek van de wettelijk voorgeschreven en de overeengekomen inhoudingen uiterlijk op de laatste dag van de kalendermaand.
4. 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 7 VAKANTIE**

1. Per voltrokken huwelijk of geregistreerd partnerschap heeft de werknemer recht op *0,26 vakantie-uren*.
2. Vakantie-uren vervallen 12 maanden na het einde van het jaar waarin ze zijn opgebouwd.

*Aanbevolen*

**ARTIKEL 8 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 9 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 10 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 diens 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.

*Aanbevolen*

**ARTIKEL 11 PERSONEELSREGLEMENT / PERSONEELSHANDBOEK**

Op deze arbeidsovereenkomst zijn van toepassing de voor de Babs geldende bepalingen in het personeelsreglement / personeelshandboek van de werkgever, zoals deze ten tijde van het sluiten van deze overeenkomst luiden en in de toekomst zullen komen te luiden.

*Aanbevolen*

**ARTIKEL 12 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 in de eerste volzin genoemde termijn.

**ARTIKEL 13 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST BIJ BEREIKEN AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD**

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer de voor hem/haar geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

**ARTIKEL 14 BEEINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST[[1]](#footnote-1)**

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 burgemeester van ……… naam gemeente

namens deze, …………. naam en functie

**Praktische toelichting bij de model arbeidsovereenkomst voor de Babs**

In verband met de inwerkingtreding van de Wnra op 1 januari 2020, heeft de VNG een model arbeidsovereenkomst opgesteld ten behoeve van haar leden. Speciaal voor de Babs is (in 2019 met de Wnra in het verschiet) een model oproepovereenkomst (eigenlijk: *Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht*) opgesteld.

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.

Dit model betreft een geactualiseerde versie van november 2022.

Vragen of feedback op deze Model arbeidsovereenkomst – van welke aard dan ook – kunnen worden gericht aan [info@vng.nl](mailto:info@vng.nl).

**Bijzondere positie van de Babs en wettelijk kader**

De Babs-figuur in enigszins bijzonder en niet gelijk aan vele andere (gewone) ambtenaren.

Net zoals vóór 1 januari 2020 de gemeentelijke rechtspositieregeling (CAR-UWO) niet van toepassing was op de Babs, is na die datum de Cao Gemeenten niet op deze functionaris van toepassing; dit is geregeld in artikel 1.2 lid 3 aanhef en onder a Cao Gemeenten. Als gevolg daarvan moeten de regels en arbeidsvoorwaarden voor de Babs, die tot 1 januari 2020 zijn geregeld in een afzonderlijke lokale rechtspositieregeling, ná die datum wederom in een afzonderlijke regeling worden ondergebracht.

Vanuit de VNG is een model-arbeidsovereenkomst voor Babs’en gemaakt. De door de VNG gepubliceerde model-arbeidsovereenkomst voor Babs-en ziet op Babs’en die in dienst zijn van de gemeente. Dat is dus niet altijd het geval en er zijn ook varianten denkbaar, bijvoorbeeld:   
-           Inhuren van uitzendkrachten die als babs functioneren.  
-           Inhuren van payrollers die als babs functioneren.  
-           Inhuren van zelfstandigen zonder personeel die als babs functioneren.  
-           Functioneren als babs in de vorm van vrijwilligerswerk. Er is een beperkte fiscaal vrijgestelde vrijwilligersvergoeding mogelijk.  
-           Eigen  gewone  werknemers die als babs functioneren. Deze werknemer krijgt al gewoon salaris en hoeft dus geen extra betaling te krijgen voor zijn werk als babs.  
-           De burgemeesters, wethouders en raadsleden die als babs functioneren. Deze bestuurders krijgen al vergoedingen voor hun werk als decentrale politieke ambtsdragers en hoeven dus geen extra betaling te krijgen voor hun werk als babs.

Gemeenten zijn geheel vrij in het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden voor de Babs. De VNG heeft slechts een model ter beschikking gesteld. U kunt hiervan afwijken. Gemeenten wordt aangeraden om de regels en arbeidsvoorwaarden die specifiek voor de Babs gelden, onder te brengen in een aparte paragraaf of hoofdstuk van het Personeelshandboek of Personeelsreglement. Daarin kan ook worden geregeld welke artikelen uit de Cao Gemeenten van overeenkomstige toepassing zijn op de Babs.

Daar waar de Babs tot 1 januari 2020 nog kon worden aangesteld op basis van een oneindige reeks van opeenvolgende aanstellingen, is vanaf 1 januari 2020 de ketenbepaling uit het BW van toepassing op de arbeidsovereenkomst (artikel 7:668a BW). Dit betekent dat elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten (incl. oproepovereenkomsten) voor bepaalde tijd, na de derde overeenkomst óf na het verstrijken van een periode van drie jaar van rechtswege worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dat is inclusief de voorafgaande aanstelling(en) van vóór 1 januari 2020.

Daar komt bij dat op grond van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), die óók op 1 januari 2020 in werking is getreden, de werkgever de verplichting heeft om de ambtenaar die op basis van een oproepovereenkomst werkzaam is na, ieder jaar een aanbod te doen van een vaste arbeidsomvang die gelijk is aan de gemiddelde arbeidsomvang gedurende dat jaar (artikel 7:628a BW). De werknemer is niet verplicht om een dergelijk aanbod te accepteren; werkgever en werknemer kunnen afspreken om op de oude (oproep-) voet verder te gaan.

1. **Leeswijzer**

Met ingang van 1 januari 2020 is het Burgerlijk Wetboek (BW) van toepassing op het merendeel van de arbeidsverhoudingen binnen de gemeentelijke sector. De werknemer krijgt niet langer een aanstelling maar de werkgever en de werknemer sluiten een arbeidsovereenkomst.

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 modelovereenkomst.

Daarnaast kent de tekst ‘aanbevolen bepalingen’. Dat 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.

Naast aanbevolen 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.

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

1. **Artikelsgewijze toelichting**

**Aanhef; vertegenwoordiging werkgever**

In artikel 171 Gemeentewet is geregeld dat de burgemeester de gemeente ‘in en buiten rechte’ vertegenwoordigt én dat deze die vertegenwoordiging kan opdragen aan een door hem/haar aan te wijzen persoon. Dit geldt ook voor de privaatrechtelijke rechtshandeling van het aangaan van een arbeidsovereenkomst.

**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 vervanging van een met name te noemen zieke medewerker. Het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet altijd objectief bepaalbaar zijn; in dit geval is dat de werkhervatting van de zieke werknemer. Naast deze omschrijvingen wordt geadviseerd om ook 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. Als in dat geval 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. **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 5 Salaris en Artikel 7 Vakantie.**

Zie onder 3. Arbeidsvoorwaarden Babs.

**Artikel 11 Personeelsreglement / Personeelshandboek.**

Zie onder 3. Arbeidvoorwaarden Babs.

**Artikel 13 Einde arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.**

Door opname van dit pensioen-ontslagbeding (eigenlijk: *AOW-leeftijd-ontslagbeding*) eindigt de arbeidsovereenkomst zonder opzegging maar ‘van rechtswege’. Uiteraard is het mogelijk om de arbeidsovereenkomst met de Babs na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd voort te zetten; hetzij door af te zien van de beëindiging van rechtswege, hetzij door ná de beëindiging een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan.

1. **Arbeidsvoorwaarden en regels m.b.t. de Babs.**

De Cao Gemeenten is niet op deze functionaris van toepassing; dit is geregeld in artikel 1.2 lid 3 aanhef en onder a Cao Gemeenten. Als gevolg daarvan moeten de regels en arbeidsvoorwaarden voor de Babs, die tot 1 januari 2020 zijn geregeld in een afzonderlijke lokale rechtspositieregeling, ná die datum wederom in een afzonderlijke regeling worden ondergebracht.

Voor de goede orde wordt benadrukt dat gemeenten ook in de toekomst geheel vrij zijn in het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden voor de Babs.

Gemeenten wordt - voor zover nog niet gedaan - aangeraden om de regels en arbeidsvoorwaarden die specifiek voor de Babs gelden, onder te brengen in een aparte paragraaf of hoofdstuk van het Personeelshandboek of Personeelsreglement. Daarin kan ook worden geregeld welke artikelen uit de Cao Gemeenten van overeenkomstige toepassing zijn op de Babs.

**Uit de Voorbeeldrechtspositieregeling Babs 2018**

De in artikel 5 (salaris) en artikel 7 (vakantie) opgenomen arbeidsvoorwaarden (3 x uurloon max schaal 8 en 0,26 uur vakantie per huwelijk of geregistreerd partnerschap), zijn overgenomen uit de *“Voorbeeld Rechtspositieregeling voor de buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand”* (versie 01-01-2018).

In de toelichting bij deze voorbeeldregeling wordt vermeld dat lokaal salaristoelagen kunnen worden toegekend. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een toelage voor het voltrekken van een huwelijk op bijzondere tijden of dagen, zoals een zon- of feestdag.

Geciteerd uit de voorbeeldregeling (en aangepast aan de Cao Gemeenten) kan het navolgende in het Personeelshandboek of -reglement worden opgenomen m.b.t. de Babs:

**Aanspraken bij ziekte**

1. Bij ziekte van de buitengewoon ambtenaar zijn de artikelen 7.2 en 7.4 van de Cao Gemeenten van overeenkomstige toepassing.

2. Onder salaris wordt verstaan: het gemiddelde van het totaal aan vergoedingen over de 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag van ongeschiktheid van de buitengewoon ambtenaar. Voor zover het dienstverband van de ambtenaar op deze datum nog geen 12 maanden heeft geduurd, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld per maand is toegekend over de periode waarin hij in dienst is.

3. Onder de eerste dag van ongeschiktheid van de buitengewoon ambtenaar wordt verstaan: de dag waarop de ambtenaar is aangewezen om een huwelijk of geregistreerd partnerschap te voltrekken, waarvoor hij wegens ziekte is verhinderd.

**Overige rechten en plichten**

De volgende artikelen uit de Cao Gemeenten zijn van overeenkomstige toepassing:

3:21 (reis- en verblijfskostenvergoeding), 8.1 (gesprek over functioneren), 11.1 (dragen uniform of dienstkleding), 11.2 (infectieziekten) en 11.3 (gebruik motorrijtuig).

1. Deze bepaling moet niet worden opgenomen als het gaat om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarin geen tussentijds opzegbeding is opgenomen! [↑](#footnote-ref-1)