**Praktische toelichting bij de Model arbeidsovereenkomst VNG**

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

Dit betreft een geactualiseerde versie van november 2022. Voor leden van de VNG is er tevens een aparte WSGO-variant gemaakt.

Deze model arbeidsovereenkomst met bijbehorende toelichting is geen statisch document. Dit betekent dat feedback met het oog op een volgende versie van harte welkom is. Vragen of feedback op deze model arbeidsovereenkomst – van welke aard dan ook – kunnen worden gericht aan: info@vng.nl

NB: 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.

**Algemeen / 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 daarin kunnen worden geregeld. Deze ‘praktijk’ is verwerkt in de standaard tekst van deze model-overeenkomst.

De inhoud van de arbeidsovereenkomst wordt mede bepaald door het BW, de cao en de bepalingen in het personeelshandboek. In artikel 7:655 lid 1 BW is een lijstje opgenomen van gegevens die de werkgever aan de werknemer moet verstrekken bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Dit vormt de basis van de arbeidsovereenkomst. Verder mag alles worden afgesproken, tenzij het verboden is.

Ook de cao speelt een belangrijke rol bij het bepalen van de inhoud van de arbeidsovereenkomst. Afspraken die in de cao staan, worden in de regel niet opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Meestal is dat namelijk onverstandig. De teksten van cao-bepalingen wijzigen immers geregeld. Daardoor kan de tekst van de arbeidsovereenkomst op den duur in strijd komen met de cao. Verder wordt de tekst onnodig lang als cao-bepalingen letterlijk overgenomen worden.

Daarnaast speelt het personeelshandboek een rol. Afspraken die in het personeelshandboek staan, hoeft u niet op te nemen in de arbeidsovereenkomst als de werknemer aan het personeelshandboek gebonden is.

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.

Daarnaast zijn in deze toelichting ook optionele bepalingen opgenomen. 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.

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

**Artikelsgewijze toelichting**

**Algemeen**

Als gevolg van een EU-richtlijn is op 1 augustus 2022 de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking getreden. Deze Richtlijn bevat minimumvereisten op het gebied van informatie over essentiële aspecten van de arbeidsrelatie. Algemene consequentie hiervan is dat veel (model)arbeidsovereenkomsten moe(s)ten worden herzien. Deze wet introduceert per genoemde datum een aantal nieuwe verplichtingen voor werkgevers. De richtlijn heeft als algemeen doel de inhoud van het werk vooraf transparanter en beter voorspelbaar te maken. Dit leidt, op hoofdlijnen, tot de volgende wijzigingen.

* Uitbreiding informatieverplichting;
* Kosteloze scholing;
* Verzoek om meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden;
* Geheel of grotendeels onvoorspelbare arbeid;
* verbod op nevenwerkzaamheden ingeperkt

De wet bevatte al een bepaling (in art. 7:655 BW) die voorschrijft dat de werkgever de nodige informatie over de arbeidsovereenkomst verplicht aan de werknemer moet verstrekken. Deze verplichting is met de komst van de genoemde wet uitgebreid. Zie voor meer informatie de brochure van de Rijksoverheid:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2022/06/28/richtlijn-transparante-en-voorspelbare-arbeidsvoorwaarden>

**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 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 2 Plaats werkzaamheden**

Dit artikel bevat nog de ‘klassieke’ bepaling omtrent de plaats van de werkzaamheden. De huidige Cao bevat nog geen nadere bepalingen omtrent hybride werken en/of een standplaatsdefinitie etc. Relevant is ook wat nieuwe wetgeving in deze voor consequenties gaat hebben. De SER heeft in 2022 geadviseerd om de aanpassing van de arbeidsplaats te toetsen aan het criterium van de redelijkheid en billijkheid. Op die manier ontstaat meer zeggenschap voor werknemers en hebben werkgevers voldoende mogelijkheden tot maatwerk.

Het is aan individuele werkgevers om in de arbeidsovereenkomst om in dit artikel een voor die situatie relevante bepaling op te nemen. Zo nodig kan een (individuele) thuiswerkovereenkomst met de werknemer worden afgesproken.

**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 medewerker. 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 herstelt 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 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.

**OPTIONELE BEPALINGEN:**

**Verklaring omtrent gedrag (VOG)**

Voorbeeld:

*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.*

**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.

Voorbeeld:

*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.*

**Concurrentiebeding**

Een concurrentiebeding is een afspraak in de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer beperkt wordt in zijn vrijheid om na het einde van de arbeidsovereenkomst te werken bij een concurrerende werkgever of als zelfstandige (zzp).

Een concurrentiebeding neemt u op als u niet wilt dat de werknemer bij een concurrent van u in dienst treedt. Dat zou dan bijvoorbeeld een andere gemeente kunnen zijn. In [artikel 7:653 BW](https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2019-02-19#Boek7_Titeldeel10_Afdeling5_Artikel653) staan de regels die de wet stelt aan het concurrentiebeding. Dit beding is opgesteld conform deze regels.

Aangeraden wordt om het concurrentiebeding in geografische reikwijdte (bijvoorbeeld in een straal van 30 kilometer rond de standplaats) te beperken. Verder is het verstandig om het beding in tijd (één of twee jaar is gebruikelijk) te beperken. Overigens kan de rechter het beding altijd beperken in geografische reikwijdte of in tijd, als hij van mening is dat het te ruim is. De rechter kan het beding zelfs helemaal vernietigen.

Voorbeeld

1. *Het is werknemer zonder schriftelijke toestemming van werkgever verboden om in … (geografische reikwijdte) tegen een vergoeding of als vrijwilliger, direct of indirect, werkzaam of betrokken te zijn bij activiteiten die direct of indirect concurreren met de activiteiten van werkgever.*
2. *Het verbod in lid 1 geldt tijdens de arbeidsovereenkomst tussen partijen en tot één jaar na het einde daarvan.*

**Boetebeding**

Als een boetebeding wordt overeengekomen moet deze ook 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.

Voorbeeld

*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.*

**Studiekostenbeding**

Naast een (optioneel) relatiebeding en/of boetebeding bestaat ook het studiekostenbeding. Een dergelijk beding bevat afspraken over de voorwaarden waaronder de werkgever de studie/opleiding van de werknemer betaalt.

Let op: Op grond van de Europese Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden moeten werkgevers sinds 1 augustus 2022 een verplichte opleiding volledig kosteloos aanbieden en mogen zij de kosten niet van de werknemer terugvorderen. Het moet dan wel gaan om een verplichte opleiding op grond van het unierecht, nationale recht of een cao. In de Memorie van Toelichting is te lezen dat onder een verplichte opleiding meestal opleidingen worden verstaan “op het gebied van veiligheid en arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld het bijhouden van de vakbekwaamheid)”.

De werkgever moet de opleiding betalen en medewerkers moeten deze onder werktijd kunnen volgen. Eerder gemaakte afspraken waarin de werknemer zelf bijdraagt aan de kosten van verplichte opleidingen zijn per genoemde datum niet meer geldig.