### *Bijlage 2.7.4-b1*

### **Model arbeidsovereenkomst**

**De ondergetekenden:**

1

te

hierna te noemen *de* *werkgever,*

en

2. (naam en voornaam), wonende te (straat en woonplaats) en geboren op te

nationaliteit

hierna te noemen *de* *werknemer*,

**Verklaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:**

**Artikel 1 Datum indiensttreding en werkzaamheden**

1. De werknemer treedt in dienst met ingang van …………….. in de func­tie van ……………….
2. Deze overeenkomst is een verlenging van de op …………… tussen de werkgever en de werknemer gesloten arbeidsovereenkomst, welke per ……. is beëindigd[[1]](#footnote-1)\*.
3. De werknemer zal binnen redelijke grenzen en na overleg, vanwege het belang van het werk of de instelling, tijdelijke wijzigingen in werkzaamheden, werktijden, arbeidsduur en

 vestigingsplaats en/of werkgebied accepteren.

Doorhalen welk artikel niet van toepassing is:

**of Artikel 2 Bepalingen rond de looptijd (onbepaalde tijd)**

## De werknemer treedt met ingang van ……… bij de werkgever in dienst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging of enige andere handeling vereist zal zijn, op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

1. De eerste twee maanden van het dienstverband zullen gelden als proeftijd in de zin van artikel 7:652 en 7:676 van het Burgerlijk Wetboek. Gedurende deze periode kan zowel de werkgever als de werknemer deze arbeidsovereenkomst op ieder moment opzeggen.
*of*Er is geen proeftijd van toepassing.
2. De arbeidsovereenkomst kan door ieder der partijen schriftelijk worden opgezegd tegen het einde van een kalendermaand, met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen en de geldende opzegtermijn. De wederzijdse opzegtermijn, als bedoeld in artikel 2.5 van de CAO, bedraagt voor de werkgever en de werknemer minimaal twee maanden, tenzij op grond van artikel 7:672 van het Burger­lijk Wetboek een langere opzegtermijn in acht dient te worden genomen. In dat geval geldt voor de werkgever de langere opzegtermijn.

**of Artikel 2 Bepalingen rond de looptijd (bepaalde tijd)**

## De werknemer treedt met ingang van ……….. bij de werkgever in dienst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een periode van ………….. weken/maanden/jaar/jaren. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging of enige andere handeling vereist zal zijn, met ingang van ………… \*\*.

1. Uiterlijk …….., een maand voor het aflopen van deze arbeidsovereenkomst, informeert de werkgever de werknemer schriftelijk over het al dan niet voortzetten van deze arbeidsovereenkomst **\*\***.
2. De eerste maand/twee maanden van het dienstverband zal gelden als proeftijd in de zin van artikel 7:652 en 7:676 van het Burgerlijk Wetboek. Gedurende deze periode kan zowel de werkgever als de werknemer deze arbeidsovereenkomst op ieder moment opzeggen.
NB Indien er sprake is van een tijdelijk contract van ten hoogste zes maanden is een proeftijd niet toegestaan.

*of*Er is geen proeftijd van toepassing.\*\*

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan zonder de mogelijkheid van tussentijdse opzegging.
*of*De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan met de mogelijkheid van tussentijdse opzegging. Dat wil zeggen dat de arbeidsovereenkomst door ieder der partijen schriftelijk kan worden opgezegd tegen het einde van een kalendermaand, met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen en de geldende opzegtermijn. De wederzijdse opzegtermijn, als bedoeld in artikel 2.5 van de CAO, bedraagt voor de werkgever en de werknemer minimaal twee maanden, tenzij op grond van artikel 7:672 van het Burger­lijk Wetboek een langere opzegtermijn in acht dient te worden genomen. In dat geval geldt voor de werkgever de langere opzegtermijn.

**Artikel 3 Toepasselijke CAO**

Op deze overeenkomst is van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (verder te noemen: CAO), zoals deze thans luidt respectievelijk gedurende deze over­eenkomst zal komen te luiden, welke CAO geacht wordt met deze overeenkomst een geheel uit te maken.

## Artikel 4 Arbeids- en bedrijfsregels

## De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels.

## Deze arbeids- en bedrijfsregels vormen een onderdeel van de arbeidsovereenkomst.

**Artikel 5 Plaats van tewerkstelling**

De werknemer verricht zijn/haar werkzaamheden:

* in/vanuit [[2]](#footnote-2)\*
* in het werkgebied \*
* op basis van een tussen de werkgever en ……… gesloten detacheringsovereenkomst in \*

Doorhalen welk artikel niet van toepassing is:

**of Artikel 6 Arbeidsduur en werktijden (wekelijkse arbeidsduur)**

De werknemer is aangesteld in volledig dienstverband (gemiddeld 36 uur per week)/voor

gemiddeld ……… uur per week.\*

**of Artikel 6 Arbeidsduur en werktijden (jaarlijkse arbeidsduur)**

De arbeidsduur van de werknemer bedraagt ……. uur per jaar.

**Artikel 7 Salariëring**

1. De werknemer wordt gesalarieerd volgens artikel 6.4 van de CAO in salarisschaal ………
2. De werknemer ontvangt bij aanvang van het dienstverband een salaris van € ……… per maand, vastgesteld op salarisschaal …… van de CAO.
3. De voor de werknemer geldende periodiekdatum is ………

**Artikel 8 Vakantierechten**

1. Het aantal uren vakantieverlof per jaar, als bedoeld in artikel 5.7 van de CAO, bedraagt ………

(…. uur wettelijk en … uur bovenwettelijk)

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal verrekening van te veel dan wel te weinig opgenomen vakantiedagen en te veel dan wel te weinig uitbetaalde vakantietoeslag geschieden door inhouding op dan wel uitbetaling bij het laatste maandsalaris en/of eindafrekening.

**Artikel 9 Verhuisplicht**

De werknemer is wel/niet verplicht te verhuizen naar of nabij de plaats van tewerkstelling c.q. het werkgebied.

**Artikel 10 Nevenfuncties**
Bij de aanvang van het dienstverband oefent de werknemer de volgende nevenfuncties uit:

.

*Of*

De werknemer verricht tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst zonder schriftelijke toestemming van de werkgever geen betaalde of onbetaalde (neven-) werkzaamheden voor zichzelf of voor derden, welke strijdig of onverenigbaar (kunnen) zijn met de belangen van de werkgever.

###### **Artikel 11 Geheimhouding**

De werknemer is tijdens de duur en na het beëindigen van deze arbeidsovereenkomst gehouden tot strikte geheimhouding van al hetgeen hem/haar in zijn/haar functie en beroep ter kennis komt.

**Artikel 12 Boetebeding**

Indien de werknemer in strijd met zijn/haar verplichtingen uit hoofde van het bepaalde in artikel 10 en/of 11 van deze overeenkomst handelt, zal hij/zij in afwijking van artikel 7:650 lid 3 BW aan de werkgever, zonder dat enige ingebrekestelling is vereist, in afwijking van artikel 7:650 lid 5 BW, voor iedere overtreding een boete verbeuren van €…………… alsmede een boete van € …………. voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van de werkgever om in plaats daarvan volledige schadevergoeding plus kosten en interesten te vorderen voor zover de werkelijk geleden schade de bedongen boete te boven gaat.

**Artikel 13 Detachering**

De detachering tussen de werkgever en ………………………………………… geschiedt onder de navolgende voorwaarden:

De werknemer verklaart hierbij met deze voorwaarden bekend te zijn en daarmee akkoord te

gaan.

**Artikel 14 Nadere regelingen**

Onverminderd het in de CAO bepaalde zijn op deze arbeidsovereenkomst voorts de volgende regelingen en afspraken van toepassing:

* de werknemer is verplicht om therapeutische en/of opvoedkundige redenen deel te nemen aan maaltijden met aan zijn zorg of bege­leiding toevertrouwde cliënten; [[3]](#footnote-3)
* . \*

**Artikel 15 Documenten**

De werknemer verklaart kosteloos van de werkgever te heb­ben ontvangen een door de werkgever en de werknemer ondertekend afschrift van deze arbeidsovereenkomst.

De werknemer verklaart door de werkgever te zijn gewezen op de plaatsen waar hij/zij eenvoudig kennis kan nemen van:

* een digitale uitgave van de CAO en van elke nieuwe gewijzigde versie;
* een exemplaar van het pensioenreglement[[4]](#footnote-4);
* Een afschrift van de tussen de werkgever en werknemersorganisatie/OR/PVT\* overeengekomen maatwerkafspraken\*;

De werknemer verklaart op zijn/haar verzoek kosteloos van de werkgever te hebben ontvangen:

* Een afschrift van de tussen de werkgever en OR/PVT/personeelsvergadering\* overeengekomen afspraken inzake het vitaliteitsbudget\*;
* Een afschrift van de tussen de werkgever en OR/PVT geldende beoordelingsregeling\*;
* een exemplaar van de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever\*.

De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer kennis kan nemen van de inhoud van het Functieboek.

**Artikel 16 Wijzigingsbepaling**

De inhoud van deze arbeidsovereenkomst kan eenzijdig door de werkgever gewijzigd worden indien de werkgever hierbij 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. Zodanige wijzigingen zullen de werknemer niet eerder binden dan nadat hij/zij een schriftelijke opgaaf van de wijzigingen heeft ontvangen.

**Artikel 17 Overige bepalingen**

 \*

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op ,

te

Werkgever: Werknemer:

(handtekening) (handtekening)

**Bijlage 1**

Onderstaand artikel kan optioneel in de arbeidsovereenkomst opgenomen worden in het kader van de Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters (Wet BeZaVa), op grond waarvan een premiedifferentiatie geldt voor werknemer die de Ziektewet en de WGA instromen.

Optioneel:

**Artikel 18 Ziekte, binnen vier weken, na einde dienstverband**

1. De werknemer die binnen 4 weken na het einde van het dienstverband ziek wordt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, meldt zich onmiddellijk ziek bij de werkgever conform de bij de werkgever geldende regels omtrent ziekmeldingen;
2. De werknemer die ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en de werknemer die voldoet aan het bepaalde in lid 1, dient:
* gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van de werkgever;
* aan de werkgever alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Ziektewet of Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (Wet Wia) aan de werkgever als eigen risicodrager of aan het UWV dient te verstrekken. Indien de werknemer geen toestemming geeft medische gegevens aan de werkgever te verstrekken dient hij deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde te verstrekken.
* alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de Wet Wia;
* mee te werken aan een namens de (ex-)werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
* een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.
(De verplichtingen hierboven genoemd in punt 2 blijven bestaan zolang de werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering geniet. Is de werknemer volledig hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij de werknemer binnen 4 weken na hersteld melding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.)
1. Indien de werknemer het in lid 1 of lid 2 van dit artikel bepaalde overtreedt, verbeurt hij aan de werkgever een direct opeisbare boete van € 2.500,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € 500,- voor iedere dag, dat de overtreding voortduurt. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit der overtreding of niet-nakoming, maar laat onverminderd het recht van de werkgever nakoming te vorderen en onverminderd het recht om volledige schadevergoeding te vorderen.
2. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan de werkgever en strekt deze tot voordeel. Hiermee wordt nadrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 leden 3 en 5 BW.

Aan dit artikel is de uiterste zorg besteed. Het betreft echter nieuwe wetgeving. Hier is nog geen ervaring mee opgedaan, ook is hier nog geen jurisprudentie over bekend. De MOgroep aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor het gebruik van dit artikel.

1. \* Doorhalen wat niet van toepassing is [↑](#footnote-ref-1)
2. \* Doorhalen wat niet van toepassing is
\*\* Let op! nieuwe wetgeving per 1 januari/1 juli 2015 [↑](#footnote-ref-2)
3. De (eventuele) opname van een schriftelijke verplichting tot mee-eten heeft mogelijk fiscale redenen. Checkt u dit bij uw belastinginspecteur of Accountant. Tevens wordt de maaltijd dan als werktijd aangemerkt. [↑](#footnote-ref-3)
4. 2 De contractanten dienen hier aan te geven of het werk verdeeld wordt door middel van het rouleren van de vervangingsuren, het toebedelen van de uren volgens een vaste volgorde of op jaarbasis gerekend naar evenredigheid.

\* Doorhalen wat niet van toepassing [↑](#footnote-ref-4)