**Arbeidsovereenkomst ex artikel 7:610 BW**

**De** **partijen**

De werkgever *<naam stichting>*, gevestigd en kantoorhoudend aan de *<adres, postcode, plaats>*, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door *<naam gevolmachtigde>* in de functie van *<naam functie>*, hierna te noemen ‘werkgever’

en

*<naam, voornamen werknemer>*, geboren op *<geboortedatum>* te *<geboorteplaats>* en woonachtig te *<woonplaats, postcode, adres>*, hierna te noemen ‘werknemer.’

**Komen** **als** **volgt** **overeen**:

1. Werknemer treedt op *<datum>* bij werkgever in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van *<functie>*.
2. Op de arbeidsovereenkomst is de vigerende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor het primair onderwijs van toepassing. De werknemer ontvangt bij het ondertekenen van deze arbeidsovereenkomst een exemplaar van deze cao.
3. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan ten behoeve van de vervanging van *<naam werknemer>* gedurende diens afwezigheid. *<Naam afwezige>* is tijdelijk afwezig wegens *<reden afwezigheid>*. De arbeidsovereenkomst eindigt zonder voorafgaande opzegging van rechtswege zodra de afwezigheid van *< naam werknemer>* eindigt, doch uiterlijk op *<datum>*. <*In geval van ziekte*> *Als <naam afwezige> gedeeltelijk eerder terugkeert dan voornoemde einddatum, wordt de betrekkingsomvang naar evenredigheid verminderd.*
4. *<Optioneel>:* Deze arbeidsovereenkomst is aangegaan uitsluitend ten behoeve van vervanging van een afwezige zieke werknemer die een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandeltaken bekleedt, dit is een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 3.1 lid 5 cao po.

1. Voor zover de arbeidsovereenkomst eindigt op de vastgestelde kalendermaand deelt Werkgever aan Werknemer uiterlijk één maand voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst mee of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, en zo ja, onder welke voorwaarden.
2. Partijen kunnen de arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen met inachtneming van de opzegtermijnen uit hoofdstuk 3 van de cao voor het primair onderwijs. Opzegging dient schriftelijk plaats te vinden tegen het einde van de maand.
3. De werklocaties van werknemers zijn: *<naam school/locatie>* te *<adres>*. Werknemer is bekend met het feit dat hij benoemd is voor het gehele schoolbestuur en waar nodig ook op andere scholen en locaties kan worden ingezet, met inachtneming van de bepalingen uit hoofdstuk 10 van de cao voor het primair onderwijs.
4. Werknemer werkt *<fulltime/parttime>* en wordt in dienst genomen op basis van een betrekkingsomvang van *<1.00>* WTF. De arbeidsduur bedraagt *<uren>* per week.
5. Werknemer wordt beloond conform de bij de functie behorende functieschaal. Werknemer wordt ingeschaald in *<schaal & trede>*. Het maandsalaris van werknemer bedraagt op datum indiensttreding *<maandsalaris>* bruto per maand, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. *Het maandsalaris wordt telkens maandelijks uitbetaald op <datum>.*
6. Werknemer maakt afhankelijk van de functie, schaal en trede aanspraak op toelagen zoals beschreven in hoofdstuk 6 van de cao voor het primair onderwijs.
7. Opbouw en opname van vakantieverlof vindt plaats conform hoofdstuk 8 van de cao voor het primair onderwijs.
8. Werkgever verleent Werknemer kort buitengewoon verlof met behoud van salaris voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met één of meer van de omstandigheden genoemd in hoofdstuk 8 van de cao voor het primair onderwijs.
9. Werknemer heeft naar rato van de betrekkingsomvang recht op een individueel professionaliseringsbudget conform hoofdstuk 9 van de cao voor het primair onderwijs. Werknemer en werkgever leggen de afspraken over de professionalisering schriftelijk vast.
10. Werknemer neemt deel aan de pensioenregeling van het ABP.
11. Binnen de organisatie van werkgever zijn reglementen en huisregels van toepassing: *<naam reglement en huisregel>*. Werknemer verklaart door ondertekening van deze overeenkomst een kopie van voornoemde reglementen te hebben ontvangen en de bepalingen uit deze reglementen na te leven. [[1]](#footnote-2)
12. De werknemer die bij de uitoefening van zijn/haar functie kennisneemt van vertrouwelijke gegevens van leerlingen gaat daar zorgvuldig mee om en betracht de grootst mogelijke geheimhouding.
13. De werkgever behoudt zich het recht voor om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen indien hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging wordt geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
14. Werknemer verstrekt binnen twee maanden na indiensttreding de gegevens die nodig zijn voor het opstellen van een diensttijdoverzicht.
15. Werknemer heeft verklaard van onbesproken gedrag te zijn. Voor datum indiensttreding overlegt werknemer aan werkgever een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG), specifiek voor het onderwijs. Deze verklaring mag op datum indiensttreding niet ouder zijn dan zes maanden.
16. *<optioneel>* De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege uiterlijk zes weken na het begin van de arbeidsovereenkomst op *<datum>*, bij het niet tijdig overhandigen van de VOG zoals bedoeld in artikel 17, of zoveel eerder wanneer duidelijk is dat de werknemer geen VOG zoals vermeld in artikel 17 kan overhandigen.
17. Werknemer heeft verklaard in het bezit te zijn van de benodigde onderwijsbevoegdheid. Voor datum indiensttreding overlegt werknemer aan werkgever een afschrift van de getuigschriften waarmee die bevoegdheid kan worden aangetoond.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

Plaats…………………………………………………………….. Datum………………………………….

Werkgever Werknemer

*<functie en naam> <naam>*

*<handtekening <handtekening>*

*< Bijlagen bij deze overeenkomst:*

* *Cao voor het primair onderwijs*
* *Functiebeschrijving*
* *Privacyreglement*
* *Huisregels*
* *Integriteitsregels docenten en onderwijsondersteunend personeel*
* *Verzuimreglement >*

**Toelichting op enkele artikelen**

*Partijen – werkgever*

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan door de werknemer (natuurlijke persoon) enerzijds, met anderzijds de rechtspersoon (de stichting) die de scholen in stand houdt.

In beginsel zal het bestuur (of een bestuurder) bevoegd zijn om de stichting te vertegenwoordigen en de arbeidsovereenkomst namens de werkgever aan te gaan. In de meeste gevallen zal het dus het bestuur of de bestuurder zijn die de arbeidsovereenkomst ondertekenen namens de stichting.

Het bestuur kan echter ook volmacht verlenen aan ondergeschikten om de stichting te vertegenwoordigen en arbeidsovereenkomsten aan te gaan. Als het bestuur volmacht heeft verleend aan een directeur tot het aangaan van arbeidsovereenkomsten, dan is deze gevolmachtigde bevoegd om namens de stichting de arbeidsovereenkomst aan te gaan en te ondertekenen.

*Artikel 3 en 4*

U benoemt in dit artikel de naam van de werknemer die afwezig is en de reden voor afwezigheid. De arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat de afwezige terugkeert.

Gaat het om vervanging van een zieke leraar? Voegt de optionele bepaling dan toe aan de voorgaande tekst.

*Artikel 5 en 6 procedure voor beëindiging van het dienstverband*De Europese richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden schrijft voor dat de procedure, met inbegrip van de vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, aan de werknemer bekend moet worden gemaakt.

De aanzegverplichting geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten waarbij de einddatum op een kalendermaand is gesteld. Vervangingen die eindigen op de datum dat de te vervangen werknemer terugkeert kunnen niet worden aangezegd omdat deze einddatum niet van tevoren is bepaald. Als is bepaald dat de arbeidsovereenkomst uiterlijk op een bepaalde datum eindigt dan geldt de aanzegverplichting ten aanzien van deze beëindiging wel aangezien de einddatum in dit geval wel van tevoren is bepaald.

*Artikel 10 t/m 13 Rechten werknemers*De Europese richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden schrijft voor dat de werkgever de werknemer informeert over het loon inclusief de loonbestanddelen zoals toelagen, alle vormen van betaald verlof en het recht op scholing. Voor de verstrekking van deze gegevens kan worden verwezen naar de cao.

*Artikel 15 Huisregels en reglementen*

Indien u er huis-, gedrags-, of integriteitsregels op nahoudt en/of van uw werknemers verlangt dat zij zich conformeren aan uw beleid is het raadzaam om de werknemer daar bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst van in kennis te stellen en de documenten direct te overhandigen. Door het opnemen van dit artikel in de arbeidsovereenkomst worden uw reglementen en beleidsstukken onderdeel van de afspraken tussen u en uw werknemer. Als bijkomend voordeel geldt dat u de instemming van de werknemer documenteert.

*Artikel 17 Eenzijdig wijzigingsbeding*Het eenzijdig wijzigingsbeding is bedoeld om u de ruimte te geven om de arbeidsovereenkomst aan te passen als er sprake is van een zwaarwegend belang. Het moet dan gaan om arbeidsvoorwaarden die naast of ter aanvulling van de cao gelden aangezien niet ten nadele van de cao mag worden afgeweken. Bijvoorbeeld aanpassing van een bepaalde regeling of vergoeding van onkosten wegens financiële problemen of aanpassing van de functie wegens een reorganisatie. U zult moeten aantonen dat uw belangen zwaarder wegen dan het belang van de werknemer(s). Als de arbeidsovereenkomst niet voorziet in een eenzijdig wijzigingsbeding, dan is het alleen mogelijk om de arbeidsovereenkomsten eenzijdig te wijzigen door een beroep te doen op de algemene maatstaven van goed werknemerschap (artikel 7:611 BW). Met een eenzijdig wijzigingsbeding zal het over het algemeen makkelijker zijn om bestaande arbeidsvoorwaarden te kunnen wijzigen.

*Artikel 18 Diensttijdoverzicht*

Deze bepaling is ook al opgenomen in de cao. Strikt genomen is deze bepaling dus overbodig. De ervaring leert dat werknemers niet altijd binnen twee maanden een diensttijdoverzicht overleggen. Door het opnemen van deze verplichting in de cao wordt deze bepaling mogelijk beter nageleefd. (U kunt deze bepaling ook weglaten).

*Artikel 19 & 20 Verklaring omtrent gedrag.*

Met deze bepalingen wordt ervan uitgegaan dat u bij het sollicitatiegesprek vooraf bij de werknemer heeft geverifieerd of hij/zij van onbesproken gedrag is.

Soms is het bij vervangingen lastig om voorafgaand aan indiensttreding een VOG te overleggen omdat de vervanging aanvangt voordat de procedure voor de aanvraag van de VOG is afgerond. De werkgever zal zich toch moeten inspannen om de VOG voor aanvang van het dienstverband te verkrijgen. Wanneer dit echt niet mogelijk is kan artikel 19 worden vervangen voor artikel 20. In dat geval kan de werknemer binnen zes weken (deze termijn kan uiteraard worden aangepast) na aanvang van de arbeidsovereenkomst, een recente VOG overleggen. Doet de werknemer dit niet, dan eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege na zes weken. Indien eerder duidelijk is dat de werknemer geen VOG kan overhandigen dan eindigt de overeenkomst per die eerdere datum. Van rechtswege houdt in dat de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt zonder dat opzegging via het UWV of ontbinding via de kantonrechter noodzakelijk is.

1. Indien u naast de cao een aanvullende overwerkregeling en/of een regeling inzake het ruilen van diensten of het krijgen van een ander rooster inclusief de daarbij behorende vergoedingen toepast, bepaalt de Europese richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden dat u deze regelingen aan werknemer moet verstrekken. [↑](#footnote-ref-2)