**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. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde tijd bij wijze van proef en met uitzicht op een vast dienstverband.

Alternatief

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan ten behoeve van werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard, te weten <*reden voor tijdelijkheid*>. De arbeidsovereenkomst eindigt zonder voorafgaande opzegging van rechtswege op <*datum*>.

1. De procedure voor beëindiging van deze arbeidsovereenkomst is geregeld in hoofdstuk 3 van de cao voor het primair onderwijs en Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek.
2. 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.
3. Werknemer werkt *<fulltime/parttime*> en wordt in dienst genomen op basis van een betrekkingsomvang van *<\*.\*\*>* WTF. De arbeidsduur bedraagt *<uren>* per week. Voorafgaand aan de datum indiensttreding bespreken werkgever en werknemer de feitelijke inzet van de 1659 uur bij een normbetrekking (deeltijders naar rato) overeenkomstig het werkverdelingsplan van de school. De werkdagen en werkzaamheden worden per schooljaar vastgesteld.
4. Werknemer wordt beloond conform de bij de functie behorende functieschaal. Werknemer wordt ingeschaald in *<schaal en 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*>.
5. Werknemer maakt afhankelijk van de functie, schaal en trede aanspraak op toelagen zoals beschreven in hoofdstuk 6 van de cao voor het primair onderwijs.
6. Opbouw en opname van vakantieverlof vindt plaats conform hoofdstuk 8 van de cao voor het primair onderwijs.
7. Werkgever verleent werknemer verlof met of zonder behoud van salaris voor omstandigheden genoemd in hoofdstuk 8 van de cao voor het primair onderwijs.
8. 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.
9. Werknemer neemt deel aan de pensioenregeling van het ABP.
10. 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)
11. 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.
12. 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.
13. Werknemer verstrekt binnen twee maanden na indiensttreding de gegevens die nodig zijn voor het opstellen van een diensttijdoverzicht.
14. Werknemer heeft verklaard van onbesproken gedrag te zijn. Voor datum indiensttreding overlegt werknemer aan werkgever een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG), specifiek voor het onderwijs. Deze verklaring mag op datum indiensttreding niet ouder zijn dan zes maanden.
15. 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 ondertekent 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 bepaalde tijd*

U kunt hier kiezen voor een tijdelijke arbeidsovereenkomst bij wijze van proef met uitzicht of vast, of een tijdelijke arbeidsovereenkomst ten behoeve van werkzaamheden wegens kennelijk tijdelijke aard. De cao geeft geen limitatieve opsomming meer van de gronden die u kunt hanteren voor het aangaan van een tijdelijk dienstverband. U moet dus kiezen voor de eerste of de tweede optie. Wij raden u aan om de reden voor tijdelijkheid op te nemen in de arbeidsovereenkomst.

*Artikel 4 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. Voor de verstrekking van deze gegevens mag ook worden verwezen naar het Burgerlijk Wetboek en/of de cao.

*Artikel 8 t/m 11 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 13 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 15 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 Burgerlijk Wetboek). Met een eenzijdig wijzigingsbeding zal het over het algemeen makkelijker zijn om bestaande arbeidsvoorwaarden te kunnen wijzigen.

*Artikel 16 Diensttijdoverzicht*

Deze bepaling is ook al opgenomen in de cao. Strikt genomen is deze bepaling dus overbodig. De ervaring leert echter 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 17 Verklaring omtrent gedrag.*

Met deze bepaling wordt ervan uitgegaan dat u bij het sollicitatiegesprek vooraf bij de werknemer heeft geverifieerd of hij van onbesproken gedrag 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)