

## Toelichting op model arbeidsovereenkomst gesubsidieerde arbeid

*De toelichting op de model arbeidsovereenkomst gesubsidieerde arbeid is alleen bedoeld voor de werkgever en maakt geen onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. Het staat de werkgever vrij de model arbeidsovereenkomst gesubsidieerde arbeid naar eigen inzicht te wijzigen, voor zover dit past binnen de regels van de CAO Gehandicaptenzorg en wetgeving.*

### Algemeen

[Artikel 2:1 lid 2 CAO](#) schrijft voor welke informatie in de arbeidsovereenkomst wordt vermeldt. Daarnaast geeft de wet in [artikel 7:655 BW](#) aan dat een werkgever een werknemer bij indiensttreding over een aantal onderwerpen schriftelijk moet informeren. De wet schrijft voor in welke gevallen het voldoende is om de informatie in de arbeidsovereenkomst op te nemen en wanneer het voldoende is om een verwijzing naar de CAO te maken ([artikel 7:655 lid 2 BW](#)). In alle andere gevallen moeten werkgevers de informatie op grond van de informatieverplichting separaat verstrekken.

Op 1 augustus 2022 is de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking getreden. Deze wet wijzigt onder andere de informatieverplichting voor de werkgever en de regels over nevenwerkzaamheden. Voor meer informatie verwijzen wij u naar de [whitepaper 'Nieuwe arbeidsrechtelijke regels'](#). Hieronder volgt een artikelsgewijze toelichting op de artikelen in de modelovereenkomst.

### Artikel 1 Arbeidsovereenkomst

Deze informatieverplichting vloeit voort uit [artikel 2:1 lid 2 sub c en d CAO](#).

### Artikel 2 Aard van de arbeidsovereenkomst

Deze informatieverplichting vloeit voort uit [artikel 2:1 lid 2 sub e CAO](#).

De CAO heeft als hoofdregel dat de werkgever met de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd sluit ([artikel 2:3 lid 1 CAO](#)). Daarnaast biedt de CAO de ruimte om tijdelijke arbeidsovereenkomsten aan te gaan. De werkgever dient hiervoor een regeling te maken, waarmee de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft ingestemd conform artikel 27 WOR ([artikel 2:3 lid 2 CAO](#)).

### Artikel 3 Proeftijd

Als werkgever en werknemer een proeftijd overeenkomen, dan moet deze worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst ([artikel 2:1 lid 2 sub f CAO](#)). Daarnaast is de werkgever op grond van de [wet](#) verplicht in de begeleidende brief bij de arbeidsovereenkomst te benoemen dat er een proeftijd van toepassing is. Daarmee voldoet de werkgever aan de informatieverplichting.

De proeftijd mag maximaal 2 maanden zijn bij:

- een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- een tijdelijk arbeidscontract voor 2 jaar of langer.

De proeftijd mag maximaal 1 maand duren bij:

- een tijdelijk arbeidscontract van meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar;
- een tijdelijk arbeidscontract zonder einddatum.

Bij een tijdelijk contract van 6 maanden of korter mag geen proeftijd worden overeengekomen.

#### **Artikel 4 Arbeidsduur**

Deze informatieverplichting vloeit voort uit [artikel 2:1 lid 2 sub g CAO](#).

Verder moet de werkgever op grond van de [wet](#) de werknemer informatie verstrekken over de tijdstippen waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen *geheel of grotendeels voorspelbare tijdstippen* waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht en *geheel of grotendeels onvoorspelbare tijdstippen* waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht.

Als de tijdstippen waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht *geheel of grotendeels voorspelbaar zijn*, moet de werkgever de volgende informatie aan de werknemer verstrekken:

- De duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en regelingen in verband met arbeid buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd.
- Het loon dat daarvoor verschuldigd is.
- Voor zover van toepassing alle regelingen die betrekking hebben op het wisselen van diensten.

Als de tijdstippen waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht *geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn*, moet de werkgever de volgende informatie aan de werknemer verstrekken:

- De vermelding dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht variabel zijn, het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor arbeid verricht boven op die gewaarborgde uren.
- De dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten.

In deze model arbeidsovereenkomst wordt ervan uitgegaan dat de tijdstippen waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht geheel of grotendeels voorspelbaar zijn. Voor meer informatie verwijzen wij u naar de [whitepaper](#).

#### **Artikel 5 Werktijden**

Deze informatieverplichting vloeit voort uit [artikel 2:1 lid 2 sub h CAO](#).

## **Artikel 6 Standplaats(en)/Plaats van tewerkstelling**

Deze informatieverplichting vloeit voort uit [artikel 2:1 lid 2 sub q CAO](#).

Als er geen vaste werkplek is, moet een werkgever de werknemer daarover op grond van de [wet](#) informeren. Bijvoorbeeld dat de werknemer vrij is om zijn arbeidsplaats te bepalen of dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen zal verrichten. In de model arbeidsovereenkomst staan enkele tekstsuggesties.

## **Artikel 7 Salaris**

Op grond van de [wettelijke informatieverplichting](#) moet een werkgever de werknemer informeren over het salaris, waaronder het aanvangsbedrag, en de verschillende loonbestanddelen, zoals ORT, overwerkvergoeding, eindejaarsuitkering, bonus en toeslagen. Ook moet de werknemer geïnformeerd worden over de betalingswijze.

In deze model arbeidsovereenkomst wordt ervan uitgegaan dat [artikel 1:5 lid 1 CAO](#) dan wel artikel [4:1 lid 3 CAO](#) van toepassing is. Let bij de formulering in de arbeidsovereenkomst goed op welke CAO-bepalingen van toepassing zijn.

### *Toepassing artikel 1:5 lid 1 CAO*

Bij toepassing van artikel 1:5 lid 1 CAO zijn alle bepalingen van de CAO Gehandicaptenzorg van toepassing op de werknemer, met uitzondering van:

- a. [artikel 2:1 lid 2 sub i](#);
- b. [artikel 2:6](#);
- c. artikel 4:1 t/m 4:4, 4:7 t/m 4:9 en 4:11 t/m 4:15;
- d. [hoofdstuk 15](#): Vergoeding bij ontslag (t/m 31 december 2022).

### *Toepassing artikel 4:1 lid 3 CAO*

Bij toepassing van [artikel 4:1 lid 3](#) heeft de werkgever ontheffing verkregen voor het uitbetalen van het op de werknemer van toepassing zijnde wettelijk minimumloon (loondispensatie). Artikel 4:1 lid 1 CAO is niet van toepassing voor de duur van de periode waarvoor ontheffing is verkregen. De overige CAO-bepalingen zijn wel van toepassing.

## **Artikel 8 Vakantie en verlof**

Naast de aanspraak op vakantie moet de werkgever de werknemer op grond van de [wet](#) informeren over ander betaald verlof en de wijze van berekening daarvan.

## **Artikel 9 Verhuizing**

Deze informatieverplichting vloeit voort uit [artikel 2:1 lid 2 sub k CAO](#).

## **Artikel 10 Loondoorbetaling bij ziekte**

Zowel de CAO als de wet geven geen verplichting deze bepaling op te nemen in de arbeidsovereenkomst. Deze bepaling is dan ook optioneel.

### **Artikel 11 Deelname IZZ**

Deze informatieverplichting vloeit voort uit [artikel 2:1 lid 2 sub p CAO](#).

### **Artikel 12 Nevenfuncties**

Nevenfuncties die de werknemer heeft bij indiensttreding worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst ([artikel 2:1 lid 2 sub l CAO](#)).

Op grond van de wet is een verbod op nevenwerkzaamheden niet geldig als een werkgever daar geen objectieve redenen voor heeft ([artikel 7:653a BW](#)). Deze objectieve redenen hoeven niet in de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen. Deze redenen moeten aanwezig zijn op het moment dat de werkgever de nevenwerkzaamheden wil verbieden. Voor meer informatie verwijzen wij u naar de [whitepaper](#).

### **Artikel 13 Opzegging/tussentijdse opzegging**

Werkgevers moeten op grond van de [wet](#) werknemers informeren over de opzegtermijn en de duur daarvan en over de procedure voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Deze procedures hoeven niet allemaal beschreven te worden, er mag een verwijzing naar de wet worden gemaakt.

De wettelijke opzegtermijn voor de werknemer is 1 maand. De wettelijke opzegtermijn voor de werkgever is afhankelijk van de duur van het dienstverband en bedraagt maximaal 4 maanden. De opzegtermijn van de werknemer mag verlengd worden. Als de werkgever de opzegtermijn van de werknemer verlengt tot een opzegtermijn van niet langer dan drie maanden, dan mag de termijn voor de werkgever volgens [artikel 2:6 CAO](#) gelijk zijn aan die van de werknemer.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd indien dit recht voor zowel de werkgever als de werknemer schriftelijk is overeengekomen.

Let op: indien artikel 1:5 lid 1 CAO van toepassing is dan is artikel 2:6 CAO niet van toepassing op de werknemer.

### **Artikel 14 Pensioen**

Deze informatieverplichting vloeit voort uit [artikel 2:1 lid 2 sub j CAO](#).

### **Artikel 15 Sociale uitkeringen**

Werknemers moeten op grond van de [wet](#) geïnformeerd worden over uitkeringen waar mogelijk een beroep op gedaan kan worden. Bijvoorbeeld uitkeringen bij ziekte, zwangerschapsuitkering, uitkeringen bij een arbeidsongeval of een beroepsziekte en pensioen. Voor meer informatie verwijzen wij u naar de [whitepaper](#).

## **Artikel 16 Scholing**

Werknemers moeten op grond van de [wet](#) geïnformeerd worden over het recht op scholing en het beleid van de werkgever. Voor meer informatie verwijzen wij u naar de [whitepaper](#).

## **Artikel 17 Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)**

De Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz) regelt dat de zorgaanbieder een VOG moet hebben voor de zorgverlener op het moment dat de zorgverlener in dienst treedt. Deze VOG mag niet eerder zijn afgegeven dan drie maanden voor het tijdstip waarop betrokkene voor de zorgaanbieder ging werken.

In de Jeugdwet is geregeld dat nieuwe en huidige werknemers die in contact komen met cliënten moeten beschikken over een VOG.

## **Artikel 18 Eenzijdige wijziging**

Deze bepaling is optioneel.

De werkgever kan een eenzijdig wijzigingsbeding met de werknemer overeenkomen in de arbeidsovereenkomst. Daarin is bepaald dat de werkgever de mogelijkheid heeft om arbeidsvoorwaarde(n) te wijzigen indien hij daarvoor een zwaarwichtig belang heeft en het belang van de werknemer daarvoor in redelijkheid dient te wijken ([artikel 7:613 BW](#)). Hiervoor gelden strenge criteria, de bewijslast (en dus het bewijsrisico) ligt bij de werkgever. Er dient sprake te zijn van een objectieve omstandigheid op grond waarvan het van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd dat hij op dat moment de dan geldende arbeidsvoorwaarde onverkort blijft toepassen. Kern bij het eenzijdig wijzigingsbeding is dan ook de belangenafweging.

## **Artikel 19 CAO Gehandicaptenzorg**

Deze informatieverplichting vloeit voort uit [artikel 2:1 lid 2 sub m CAO](#).

De werkgever is verplicht op grond van de [wet](#) in de begeleidende brief bij de arbeidsovereenkomst te benoemen dat de CAO Gehandicaptenzorg van toepassing is. Daarmee voldoet de werkgever aan de informatieverplichting.

## **Artikel 20 Bijzondere regelingen en afspraken**

Deze bepaling is optioneel en vloeit voort uit [artikel 2:1 lid 2 sub o CAO](#).

## **Artikel 21 Overige bepalingen**

Hier kunnen alle regelingen maar bijvoorbeeld ook een personeelshandboek worden genoemd. Als de regelingen in dit artikel digitaal worden verstrekt dan dient de werknemer op grond van de [wet](#) hier uitdrukkelijk mee in te stemmen.

## **Ondertekening**

De [wet](#) schrijft voor dat de informatie (de arbeidsovereenkomst en ook de begeleidende brief) moet worden ondertekend door de werkgever.