



**DE ONDERGETEKENDEN:**

1. De gemeente Haarlem gevestigd te Haarlem, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar burgemeester/directeur/gemeentesecretaris/afdelingsmanager, de heer/mevrouw (naam), hierna te noemen: "Werkgever",

en

2. De heer/Mevrouw (naam), geboren op (geboortedatum) en wonende te (postcode en plaatsnaam) aan de (straat en huisnummer), hierna te noemen: "Werknemer",

**PARTIJEN GAAN VAN HET VOLGENDE UIT:**

- dat Werkgever aan Werknemer een dienstverband wil aanbieden voor onbepaalde tijd onder de navolgende voorwaarden;
- dat Werknemer bij Werkgever in dienst wil treden voor onbepaalde tijd.

**PARTIJEN ZIJN HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:**

**Artikel 1 Duur van de overeenkomst**

1. Werknemer treedt met ingang van (datum) in dienst van Werkgever voor onbepaalde tijd.

(bij nieuwe medewerker)

2. De eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd in de zin van artikel 7:652 BW. Tijdens de proeftijd heeft zowel Werkgever als Werknemer het recht om deze overeenkomst op ieder moment te beëindigen, zonder dat daarvoor opzegging is vereist.

**Artikel 2 Verklaring omtrent gedrag**

1. Werknemer dient uiterlijk drie dagen na ondertekening van deze arbeidsovereenkomst een aanvraag voor een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) in. Binnen twee weken na indiensttreding moet Werknemer de VOG aan Werkgever overhandigen.
2. Als Werknemer de VOG niet uiterlijk binnen twee weken na indiensttreding aan Werkgever overhandigt heeft, dan eindigt deze arbeidsovereenkomst van rechtswege per die datum.

**Artikel 3 Afleggen eed of belofte**



1. Werknemer is op grond van artikel 7 Ambtenarenwet 2017 verplicht om de eed of de belofte af te leggen. Werkgever is op grond van artikel 5 Ambtenarenwet 2017 verplicht om Werknemer daartoe in staat te stellen.
2. Indien Werknemer weigert de eed of de belofte af te leggen, dan eindigt deze arbeidsovereenkomst van rechtswege op voornoemde datum.

#### **Artikel 4 Beëindiging dienstverband**

Zowel Werkgever als Werknemer kan deze overeenkomst tussentijds beëindigen door schriftelijke opzegging tegen het einde van de maand met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

#### **Artikel 5 Functie**

1. Werknemer is bij Werkgever werkzaam in de functie van **normfunctie (doopnaam), en bent u werkzaam bij de afdeling X, team Y** in Haarlem. De salarisschaal die bij de functie hoort is **(nummer salarisschaal en periodiek)**. De functieomschrijving is als bijlage bij deze overeenkomst gevoegd.
2. Werknemer is verplicht zich als goed werknemer te gedragen en zal de overeengekomen werkzaamheden naar **zijn/haar** beste vermogen verrichten. Werknemer zal de aanwijzingen en instructies opvolgen die door of namens Werkgever zijn gegeven.
3. Werkgever kan van Werknemer verlangen dat deze andere werkzaamheden (van een vergelijkbaar niveau) uitvoert. Werkgever kan Werknemer eventueel ook overplaatsen naar een andere locatie. Werkgever zal het voorgaande alleen doen als dat noodzakelijk is voor een goede bedrijfsvoering binnen de organisatie. Werkgever zal voorafgaand aan dergelijke wijzigingen met Werknemer overleggen.
4. Werknemer geeft wijzigingen in zijn persoonlijke gegevens voor zover deze voor Werkgever redelijkerwijs van belang kunnen zijn, tijdig door. De gevolgen van het niet of niet tijdig doorgeven van wijzigingen komen voor rekening van Werknemer.
5. Werknemer verklaart dat **hij/zij** geen medische belemmeringen heeft, die aan een goede uitvoering van **zijn/haar** functie in de weg staan.

#### **Optioneel bij integraal handhavers, parkeerhandhavers en havendienst**

##### **Artikel Aanvullende functievereisten**

Voor **de functie (..)** is de BOA-bevoegdheid de BOA-bevoegdheid, het rijbewijs B, en positief afgeronde trainingen Regeling Toetsing Geweldsbeheersing (RTGB) en Drank- en Horecawet (DHW) verplicht. Als u één van genoemde vereisten niet behaalt of verliest kan dat tot gevolg hebben dat uw arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.



[Let op selecteer op basis van de functie:

Parkeerhandhaver-2: BOA en rijbewijs B

Parkeerhandhaver-1: BOA, rijbewijs B en RTGB

Integraal Handhaver: BOA, rijbewijs B, RTGB en DHW]

## **Artikel 6 Arbeidsduur en werktijden**

1. Werknemer is werkzaam voor (aantal) uur per week.
2. De normale arbeidstijden liggen tussen 07:00 uur en 22:00 uur. Uitgangspunt is dat deze uren zoveel als mogelijk flexibel kunnen worden ingevuld in overleg met de werkgever.

(optioneel afhankelijk van de functie)

3. Op Werknemer is de standaard regeling/bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing.
4. Werknemer is verplicht tot het verrichten van onregelmatige diensten als bedoeld in artikel 3.12 Cao Gemeenten/beschikbaarheidsdiensten als bedoeld in artikel 3.14 Cao Gemeenten.
5. Van het verrichten van werk buiten het dagvenster is alleen sprake als tot het verrichten daarvan uitdrukkelijk opdracht is gegeven door Werkgever.

## **Artikel 7 Salaris, salaristoelagen en IKB**

1. Het basissalaris van Werknemer is op basis van een 36-urige werkweek € (bedrag) bruto per maand. Als Werknemer in deeltijd werkt, geldt het basissalaris naar rato.
2. Optioneel: Werknemer heeft recht op een (naam toelage) voor de duur van (periode) / van ... tot ... (data). De toelage bedraagt € (bedrag).
3. Werknemer heeft maandelijks recht op een Individueel Keuzebudget (IKB). De hoogte van het IKB wordt bepaald door de Cao Gemeenten en het personeelshandboek. Werknemer kan het IKB besteden aan de in de Cao Gemeenten en het personeelshandboek opgenomen doelen.
3. Werkgever betaalt het salaris onder aftrek van de wettelijk voorgeschreven en de overeengekomen inhoudingen uiterlijk op de laatste dag van de kalendermaand.

## **Artikel 8 Vergoeding woon-werkverkeer**

### **KEUZE RKV bij gebruik van auto]**

Werknemer maakt gebruik eigen vervoer en ontvangt een vergoeding van € [klik hier en typ BEDRAG RKV] netto per maand.



### **[KEUZE RKV bij gebruik trein of bus]**

Werknemer maakt gebruik van de [klik hier en typ TREIN of BUS]. De afdeling HRM regelt het abonnement. [Bij NS:]Bij dit abonnement zijn kosten boven de € 3000,00 voor eigen rekening. Wanneer dit van toepassing is dan worden deze meerkosten ingehouden het salaris van werknemer.

Meer informatie vindt u op Insite+.

## **Artikel 9 Vakantiedagen**

1. Werknemer heeft elk kalenderjaar recht op betaalde vakantie. Werknemer heeft per kalenderjaar recht op **144 uur** wettelijke vakantie-uren op basis van een fulltime dienstverband. **Optioneel: Daarnaast heeft Werknemer per kalenderjaar recht op (aantal) bovenwettelijke vakantie-uren op basis van een fulltime dienstverband.**
2. Werkgever stelt de tijdstippen van de vakantie vast na overleg met Werknemer.
3. **Optioneel: Voor medewerkers werkzaam in roosterdienst geldt een afwijkende regeling omtrent het vaststellen van vakantie. Deze regeling staat opgenomen in het Personeelshandboek gemeente Haarlem.**
4. Als Werknemer bij het einde van het dienstverband een negatief saldo vakantiedagen heeft, verrekenet Werkgever dit saldo met de laatste salarisbetaling en/of de eindafrekening. Als bij het einde van het dienstverband sprake is van een positief saldo, dan betaalt Werkgever de niet genoten vakantiedagen uit, tenzij Partijen hierover andere afspraken maken.

### **Optioneel in geval van overname studiekosten: Artikel (.) Overname studiekosten**

1. Werkgever neemt van werknemer € (..) aan studiekosten voor de **opleiding (..)** over. Op deze overname van studiekosten is een terugbetalingsregeling van toepassing.
2. De terugbetalingsverplichting luidt als volgt:
  - a. Eindigt de arbeidsovereenkomst binnen 6 maanden na datum van indiensttreding op initiatief van werknemer dan dient werknemer 75% van het in lid 1 genoemde bedrag terug te betalen aan werkgever.
  - b. Eindigt de arbeidsovereenkomst binnen 1 jaar op initiatief van werknemer dan dient werknemer 50% van het in lid 1 genoemde bedrag terug te betalen aan werkgever.
  - c. Eindigt de arbeidsovereenkomst binnen 1,5 jaar op initiatief van werknemer dan dient werknemer 25% van het in lid 1 genoemde bedrag terug te betalen aan werkgever.

## **Artikel 10 Pensioen**



Werknemer bouwt pensioen op bij de Stichting pensioenfonds ABP. De rechten en plichten van Werkgever en Werknemer staan in het van het op dat moment geldende ABP pensioenreglement.

#### **Artikel 11      Telefoon, tablet en laptop (optioneel)**

Voor de uitoefening van de functie stelt Werkgever aan Werknemer een **telefoon/tablet/laptop** ter beschikking. Werkgever en Werknemer sluiten hiervoor een aparte overeenkomst. De regeling Gebruik en ondersteuning Mobile Devices is hierop van toepassing.

#### **Artikel 12      Bedrijfseigendommen**

1. Bedrijfseigendommen die door Werkgever aan Werknemer ter beschikking zijn gesteld voor de functieuitoefening en verder alle correspondentie, aantekeningen, tekeningen, modellen, geautomatiseerde bestanden en andere dragers van gegevens etc. die betrekking hebbende op de bedrijfsaangelegenheden, blijven eigendom van Werkgever.
2. Werknemer moet de in lid 1 bedoelde zaken en gegevens op eerste verzoek van Werkgever, maar in elk geval bij het einde van de arbeidsovereenkomst bij Werkgever inleveren.
3. Werknemer mag geen bedrijfsdocumenten- of informatie als bedoeld in dit artikel mee naar huis nemen of naar een privé e-mailadres sturen als dat voor de uitoefening van de werkzaamheden niet noodzakelijk is.

#### **Artikel 13      Nevenwerkzaamheden**

1. In aanvulling op de verplichting die op grond van artikel 8 lid 1 onder a en lid 2 onder a Ambtenarenwet 2017 op Werknemer rust, geldt voor Werknemer hetgeen in dit artikel is bepaald.
2. Het is Werknemer verboden om gedurende **zijn/haar** dienstverband, direct of indirect, als werknemer of als zelfstandige in welke vorm dan ook, voor een andere werkgever of andere opdrachtgever werkzaam te zijn. Werknemer moet zich ook onthouden van het doen van zaken voor eigen rekening. Deze twee verboden gelden niet als Werkgever voorafgaand schriftelijk toestemming heeft gegeven aan Werknemer.
3. Het aanvaarden van onbetaalde nevenfuncties is Werknemer toegestaan, mits hij daarvan tevoren schriftelijk mededeling doet aan Werkgever en mits Werkgever schriftelijk te kennen heeft gegeven tegen aanvaarding van een dergelijke nevenfunctie geen bezwaar te hebben.



#### **Artikel 14      Geheimhoudingsbeding**

1. Het is werknemer verboden zonder voorafgaande toestemming van werkgever gedurende de looptijd en na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan derden, daaronder tevens begrepen personeel van de Gemeente Haarlem, informatie te verschaffen over de werkzaamheden, het bedrijf en de in- en externe contacten van werkgever.
2. Het is werknemer verboden om gedurende de looptijd en na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de pers informatie te verschaffen. Indien werknemer door de pers wordt gevraagd dit te doen, zal werknemer doorverwijzen naar de afdeling Communicatie.
3. Het is werknemer verboden gedurende de looptijd en na beëindiging van de arbeidsovereenkomst op enigerlei wijze negatieve uitlatingen of informatie als omschreven in lid 1 over werkgever openbaar te maken op social media.
4. Als werknemer een belang aanwezig acht die in voorgaande leden bedoelde informatie aan derden te verschaffen, of indien werknemer door derden, wordt gevraagd dit te doen, zal werknemer werkgever hierover direct inlichten om werkgever in staat te stellen te beoordelen of er bezwaren bestaan tegen informatieverstopping.

#### **Artikel 15      Relatiebeding**

1. Het is Werknemer zonder schriftelijke toestemming van Werkgever verboden om in enigerlei vorm werkzaam of betrokken te zijn bij enige relatie of potentiële relatie van Werkgever dan wel direct of indirect voor zichzelf of voor derden zakelijke betrekkingen te zoeken of te onderhouden met relaties van Werkgever.
2. Het verbod in lid 1 geldt tijdens de arbeidsovereenkomst tussen partijen en tot één jaar na het einde daarvan.
3. Het begrip 'relaties' in lid 1 is niet beperkt tot de relaties van Werkgever met wie Werknemer uit hoofde van zijn functie contact heeft (gehad). Onder een relatie wordt verstaan de natuurlijke persoon, rechtspersoon of onderneming:
  - a. die voor Werkgever diensten of werkzaamheden heeft verricht of die aan Werkgever zaken heeft geleverd of met wie Werkgever heeft samengewerkt, in de periode van twee jaar voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst met Werknemer; of
  - b. die in de onder a. bedoelde periode van twee jaar zakelijke betrekkingen heeft gezocht door het uitbrengen van een offerte of het voeren van onderhandelingen of (een) gesprek(ken) met Werkgever.
5. De administratie van Werkgever geldt als volledig bewijs van de kwalificatie van een persoon of onderneming als relatie. Werknemer mag tegenbewijs leveren.



## **Artikel 16      Ziekte bij of na uitdiensttreding**

1. Als Werknemer ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat of binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziek wordt én op dat moment geen WW-uitkering ontvangt of niet werkzaam is bij een andere werkgever, meldt Werknemer zich onmiddellijk ziek bij Werkgever conform de bij Werkgever geldende regels.
2. Als sprake is van een situatie als bedoeld in lid 1, moet Werknemer:
  - a. gehoor geven aan een oproep van een bedrijfsarts en/of een arbeidsdeskundige van Werkgever;
  - b. aan Werkgever alle informatie verstrekken die hij op grond van de Ziektewet of Wet WIA aan Werkgever als eigenrisicodragers of aan het UWV moet verstrekken;
  - c. alle verplichtingen nakomen die volgen uit de Ziektewet en de Wet WIA;
  - d. meewerken aan een namens Werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
  - e. een (vervroegde) WIA-uitkering aanvragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.
3. De in lid 2 genoemde verplichtingen blijven bestaan zolang Werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering ontvangt. Als Werknemer volledig hersteld is dan eindigen de verplichtingen, tenzij Werknemer binnen vier weken na herstelmelding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

## **Artikel 17      Boetebeding**

1. Bij overtreding of niet-nakoming door Werknemer van één of meer van de voor hem geldende verplichtingen uit de Ambtenarenwet 2017 of uit artikel 14 verbeurt Werknemer ten gunste van Werkgever, zonder dat aanmaning, ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst is vereist, een onmiddellijk opeisbare boete van € 500,00, alsmede een aanvullende boete van € 250,00 voor elke dag dat de overtreding na mededeling van de ontdekking daarvan door Werkgever voortduurt, een gedeelte van een dag daaronder begrepen, onverminderd de bevoegdheid van Werkgever om in plaats van de boete volledige schadevergoeding, alsmede nakoming te vorderen. Betaling van deze boete(s) ontslaat Werknemer niet van de in genoemde artikelen omschreven verplichtingen. Partijen wijken met dit artikel uitdrukkelijk af van artikel 6:92 van het Burgerlijk Wetboek.
2. De boetebedragen die op grond van dit artikel opgelegd worden, zijn bestemd voor Werkgever en zullen ten behoeve van Werkgever worden geïncasseerd. Hiermee wijken partijen uitdrukkelijk af van artikel 7:650 lid 3 BW.



#### **Artikel 18      Wijziging**

1. Werkgever mag eenzijdig de inhoud van de arbeidsovereenkomst met Werknemer wijzigen.
2. Werkgever zal de in lid 1 omschreven bevoegdheid alleen gebruiken wanneer hij daarbij een zodanig zwaarwegend belang heeft dat de belangen van Werknemer bij ongewijzigde voortzetting van de arbeidsovereenkomst daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moeten wijken.
3. Werkgever zal een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst twee maanden voorafgaand aan de ingang van de wijziging schriftelijk aan Werknemer mededelen.

#### **Artikel 19      Ambtenarenwet 2017**

1. Voor Werkgever en Werknemer gelden de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de Ambtenarenwet 2017.
2. Overtreding daarvan kan, naast het opleggen van een boete conform artikel 17 van deze overeenkomst, een reden vormen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 20      Cao en personeelshandboek**

1. Op deze arbeidsovereenkomst is de Cao Gemeenten van toepassing, zoals deze nu luidt en in de toekomst zal komen te luiden. Door ondertekening van deze overeenkomst verklaart Werknemer zich daarmee akkoord.
2. Op deze arbeidsovereenkomst is het personeelshandboek gemeente Haarlem van toepassing, zoals dit nu luidt en in de toekomst zal komen te luiden. Door ondertekening van deze overeenkomst verklaart Werknemer zich daarmee akkoord.

#### **Artikel 21      Toepasselijk recht**

1. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.





2. Als één of meer bepalingen van deze overeenkomst ongeldig of op andere wijze niet verbindend zou(den) zijn, wordt daardoor de geldigheid van de overige bepalingen van deze overeenkomst niet aangetast. Partijen zullen deze overeenkomst dan – voor zover nodig - in gezamenlijk overleg en in de geest van deze overeenkomst aanpassen. Aanpassing betekent dat de niet-verbindende bepalingen worden vervangen door bepalingen die zo min mogelijk verschillen van de betreffende niet-verbindende bepalingen.

Aldus overeengekomen en ondertekend in tweevoud op (datum) te (plaats)

.....

.....

namens Gemeente Haarlem  
(naam gevolmachtigde)

(naam werknemer)