

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST

DE ONDERGETEKENDEN :

1. **Naam rechtspersoon**, gevestigd in **plaats**, vertegenwoordigt door **naam**, in de functie van **functie**, hierna te noemen: *Werkgever*;
en
2. **De heer/mevrouw naam**, wonende te **woonplaats, adres**, geboren op **datum** hierna te noemen: *Werknemer*

NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:

- o de cao Kinderopvang ("de CAO") is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst,
- o de duur van het arbeidsverleden wordt vastgesteld aan de hand van de datum indiensttreding bij *naam werkgever* op grond van de eerste arbeidsovereenkomst;
- o partijen zijn op de hoogte van de Adviesregeling Arbeidsvoorwaarden Raden van Bestuur/directies van Organisaties voor Kinderopvang ("de Adviesregeling") opgesteld door de bdKO en wensen deze waar mogelijk te volgen.

VERKLAREN TE ZIJN OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:

Artikel 1 Indiensttreding

- 1.1. Werknemer treedt met ingang van **datum in dienst** van Werkgever in de functie van **lid van de raad van bestuur/statutair directeur** van **naam werkgever**.
- 1.2. Werknemer verbindt zich ertoe alle werkzaamheden, die hem door of namens Werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en die met het bedrijf van Werkgever in verband staan, naar beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, die hem door of namens Werkgever zullen worden verstrekt, ook indien die werkzaamheden niet of niet geheel binnen de functieomschrijving vallen.

Artikel 2 Duur van de overeenkomst

- 2.1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan vanaf **startdatum** voor **onbepaalde tijd/ een bepaalde tijd, voor een periode van ... maanden tot en met einddatum**.
- 2.2. De eerste 2/1 maand(en) van het dienstverband gelden als proeftijd. Gedurende de proeftijd kunnen beide partijen de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen.

Artikel 3 Integriteit

- 3.1. Werknemer verklaart kennis te hebben genomen van de 'gedragscode voor leden van de bdKO' en van de Governancecode Kinderopvang.
- 3.2. Werknemer verbindt zich om gedurende de overeenkomst te handelen conform de bepalingen zoals omschreven in de gedragscode en de beginselen van deugdelijk bestuur zoals omschreven in de Governancecode Kinderopvang genoemd in lid 1 van dit artikel.
- 3.3. Werknemer vraagt een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan en overlegt deze aan de werkgever voor aanvang van de proeftijd. De kosten hiervoor kunnen worden gedeclareerd bij de werkgever.

Artikel 4 Beëindiging van de overeenkomst

- 4.1. Opzegging kan door beide partijen geschieden met inachtneming van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen.
- 4.3. De opzegtermijn voor Werkgever bedraagt vier maanden en voor de Werknemer twee maanden.
- 4.4. Opzegging van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijk tegen het einde van de maand te geschieden.
- 4.5. De overeenkomst eindigt in ieder geval, zonder dat opzegging is vereist, van rechtswege op de datum waarop Werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 5 Beëindigingsvergoeding

- 5.1. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst om een andere dan een dringende reden of vanwege ernstige verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer wenst te beëindigen kan werknemer de rechter verzoeken om toekenning van de transitievergoeding en/of een billijke vergoeding. In plaats daarvan kan werknemer er voor kiezen de arbeidsovereenkomst door middel van een schriftelijke overeenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Bij een dergelijke beëindiging met wederzijds goedvinden wordt de transitievergoeding conform de geldende wettelijke bepalingen berekend.
- 5.2. Indien werknemer onder de hiervoor in het eerste lid omschreven omstandigheden aan werkgever kenbaar maakt dat werknemer de arbeidsovereenkomst door middel van een overeenkomst wenst te beëindigen, zal werkgever werknemer een schriftelijk voorstel doen de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de geldende opzegtermijn te beëindigen, zodanig dat werknemer zo nodig met ingang van de datum van beëindiging aanspraak kan maken op een WW-uitkering. Daarnaast zal werkgever dan in het schriftelijke voorstel aangeven dat werkgever werknemer een beëindigingsvergoeding overeenkomstig het eerste lid zal betalen, mits werknemer dat voorstel schriftelijk aanvaardt en deze overeenkomst vervolgens niet binnen 14 dagen na de datum waarop de beëindigingsovereenkomst tot stand is gekomen ontbindt.
- 5.3. Onder een bruto maandsalaris voor de berekening van de transitievergoeding wordt verstaan het salaris als bedoeld in artikel 6.1 gedeeld door 12 maanden. Met de variabele beloning van artikel 6 en eventuele overige vormen van beloning wordt conform wettelijke bepalingen rekening gehouden bij het berekenen van de transitievergoeding.
- 5.4. In aanvulling op het eerste lid is geen beëindigingsvergoeding verschuldigd in geval van opzegging door de werknemer (artikel 4.1) dan wel bij beëindiging van rechtswege vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (artikel 4.5).
- 5.5. In voorkomende gevallen (artikel 4.1.) waarbij een of beide partijen daaraan behoefte hebben, kan ter voorkoming van een beëindiging of ten behoeve van het bereiken een overeenkomst met wederzijds goedvinden een erkende mediator worden ingeschakeld. De kosten van een dergelijk traject zijn voor rekening van Werkgever.

Artikel 6 Salaris

- 6.1. Het salaris bedraagt bruto € **<bedrag>** per jaar, inclusief 8% vakantiegeld. Het salaris is gebaseerd op een 36-urige werkweek. De vakantietoeslag wordt naar evenredigheid van de duur van de arbeidsovereenkomst opgebouwd en wordt uitbetaald in de maand mei/juni.
- 6.2. Uitbetaling van het salaris geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de maand op een door Werknemer aan te wijzen bank- of girorekening.
- 6.3. De Werkgever verstrekt per loonbetalingsperiode een **digitale** loonspecificatie (loonstrook).
- 6.4. De functie van Werknemer brengt met zich mee dat in voorkomende gevallen de Werknemer meer uren dan overeengekomen en/of buiten de reguliere werktijden werkzaamheden zal

moeten verrichten. Bij de vaststelling van het salaris van de Werknemer is hiermee rekening gehouden, zodat de Werknemer geen aanspraak heeft op betaling voor overwerk.

- 6.5. Het totaal vast inkomen wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van het daartoe bevoegde orgaan aan de salarisontwikkelingen in de relevante (referentie)markten, waarbij de Adviesregeling als uitgangspunt zal gelden. Het totaal vast inkomen zal slechts in positieve zin kunnen worden aangepast.

Artikel 7 Variabele beloning

- 7.1. Naast het jaarsalaris kan de Raad van Toezicht [of, indien van toepassing: ander bevoegd orgaan noemen] aanvullende afspraken met Werknemer maken over het toekennen van een variabele jaarlijkse beloning. De toekenning van deze variabele beloning zal afhankelijk gesteld worden van het behalen van vooraf benoemde resultaten. Jaarlijks zullen deze in het betreffende jaar te behalen resultaten in een afzonderlijk document door partijen worden vastgelegd.

Artikel 8 Kostenvergoedingen

- 8.1. Zakelijke uitgaven die in redelijkheid niet geacht kunnen worden ten laste te komen van werknemer zullen worden vergoed door Werkgever, onder overlegging van bewijsstukken. De uitbetaling van deze bedragen vindt plaats bij de eerstvolgende salarisronde.

OF

- 8.2. Werknemer zal maandelijks een vaste onkostenvergoeding voor representatie en algemene kosten worden betaald ter hoogte van de fiscaal vastgestelde richtlijnen.
- 8.3. Werkgever zal aan Werknemer kosten vergoeden voor woon-werkverkeer en dienstreizen conform de maximaal vastgestelde fiscale richtlijnen dan wel vervoer ter beschikking stellen.

Artikel 9 Vakantiedagen

- 9.1. Werknemer heeft recht op 30 vakantiedagen per jaar.
- 9.2. De vakantiedagen worden opgebouwd naar evenredigheid van de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het kalenderjaar.

Artikel 10 Pensioen

- 10.1. De pensioenregeling van het PGGM, waar een dekking voor arbeidsongeschiktheid in is opgenomen maakt onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst. Het pensioenreglement van PGGM wordt aan Werknemer overhandigd.

Artikel 11 Ziekteverzuim

- 11.1. De werknemer die wegens ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW geheel of gedeeltelijk verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft voor de duur van de arbeidsongeschiktheid, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op doorbetaling van het maandsalaris dat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben ontvangen, tot een percentage van:
- 100% tijdens de eerste tot en met de zesde maand;
 - 90% tijdens de zevende tot en met de twaalfde maand;
 - 80% tijdens de dertiende tot en met de achttiende maand;
 - 70% tijdens de negentiende maand tot en met de vierentwintigste maand (honderdenvierde week).
- 11.2. De in lid 10.1 bedoelde werknemer heeft, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op doorbetaling van zijn maandsalaris tot een percentage van:
- 100% tijdens de eerste tot en met de zesde maand;
 - 95% tijdens de zevende tot en met de twaalfde maand;

- 90% tijdens de dertiende tot en met de achttiende maand;
 - 85% tijdens de negentiende maand tot en met de vierentwintigste maand (
- als hij een van de volgende activiteiten verricht:
- het uitvoeren van op re-integratie gerichte werkzaamheden in het kader van een reïntegratieplan;
 - het volgen van scholing/training gericht op werkhervatting;
 - het aanvaarden van een lager gesalarieerde functie
- 11.3. De werknemer is verplicht zich bij ziekte voor aanvang werktijd ziek te melden ten kantore van de werkgever.
- 11.4. De werknemer is verplicht zich te houden aan de controlevoorschriften die hem door de werkgever zijn verstrekt.
- 11.5. De werknemer is verplicht medewerking te verlenen aan een reïntegratietraject in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter.

Artikel 11 Bestuurdersaansprakelijkheid

- 12.1. Werkgever zal voor haar rekening ten behoeve van Werknemer middels een verzekering afsluiten tegen nadelige gevolgen van bestuurlijk handelen, respectievelijk de nadelige gevolgen van de uitoefening van de functie van **lid van de Raad van Bestuur/(statutair)directeur**.

Artikel 13 Nevenactiviteiten

- 13.1. Het is Werknemer zonder schriftelijke toestemming van Werkgever niet toegestaan betaalde of onbetaalde werkzaamheden voor derden te verrichten, noch als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.

Artikel 14 Geheimhouding

- 14.1. Werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle gegevens over het organisatie, de bedrijfsvoering en klanten van de Werkgever waarvan hij weet of redelijkerwijze kan vermoeden dat deze vertrouwelijk zijn. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 14.2. Bij iedere overtreding van dit geheimhoudingsbeding verbeurt Werknemer aan Werkgever dadelijk en ineens – dus zonder dat een nadere sommatie of ingebrekestelling is vereist - een opeisbare boete van € 10.000,- per overtreding, onverminderd het recht van Werkgever om in plaats daarvan de volledige schade op Werknemer te verhalen
- 14.3. Overtreding van het geheimhoudingsbeding levert tevens een dringende reden op voor ontslag op staande voet.

Artikel 15 Concurrentiebeding (*optioneel*)

- 15.1. Het is de werknemer verboden zonder schriftelijke toestemming van de werkgever gedurende **12 maanden** na het einde van de arbeidsovereenkomst binnen een straal van **50 km** van de standplaats., al dan niet tegen vergoeding, voor derden of voor eigen rekening werkzaam te zijn in de functie van **lid van de raad van bestuur/statutair directeur** en daarbij direct of indirect gelijke of soortgelijke werkzaamheden en/of diensten te verrichten als de werkgever verricht of bij zodanige werkzaamheden op enigerlei wijze betrokken te zijn.
- 15.2. Bij overtreding van dit verbod heeft de werkgever het recht op een direct opeisbare boete van € 10.000 voor elke dag dat de werknemer in overtreding is.

Artikel 16 Toepasselijk recht

- 16.1. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Eventuele geschillen, voortvloeiende uit deze overeenkomst, zullen in eerste aanleg worden voorgelegd aan een bevoegd rechter.
- 16.2. Werkgever behoudt zich te allen tijde het recht voor op grond van wijzigingen in belastingwetgeving, eigen arbeidsvoorwaardelijke regelingen of aan de andere kant vergoedingen en/of tegemoetkomingen aan te passen. Aan de toekenning van deze vergoedingen of tegemoetkomingen kunnen om die reden door werknemer geen rechten worden ontleend.
- 16.3. Werkgever behoudt zich het recht voor om de afgesproken arbeidsvoorwaarden eenzijdig te kunnen wijzigen als er sprake is van zwaarwichtig belang, zoals bijvoorbeeld bedrijfseconomische omstandigheden.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op **datum:**

Werkgever

Werknemer

[naam]

[naam]

[functie]

BIJLAGE

Berekening transitievergoeding 2021

Vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst bestaat recht op een transitievergoeding bij ontslag. Dus ook als het ontslag in de proeftijd valt. Voor de berekening van de transitievergoeding wordt de gehele duur van de arbeidsovereenkomst in aanmerking genomen, in jaren, maanden en dagen.

De berekening van de transitievergoeding gaat als volgt:

1. U krijgt 1/3 maandsalaris per heel dienstjaar vanaf uw eerste werkdag;
2. De transitievergoeding over het resterende deel van de arbeidsovereenkomst wordt berekend volgens de formule: $(\text{bruto salaris ontvangen over resterende deel arbeidsovereenkomst} / \text{bruto maandsalaris}) \times (1/3 \text{ bruto maandsalaris} / 12)$
Deze formule wordt ook gebruikt voor het berekenen van de transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd.

De transitievergoeding is gemaximeerd op € 84.000. Is het jaarinkomen hoger, dan is de transitievergoeding maximaal het bedrag van het jaarsalaris.