

## **Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden**

### **1. Inleiding**

Het wetsvoorstel implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is op 21 juni 2022 aanvaard door de Eerste Kamer. De wet treedt met ingang van 1 augustus 2022 in werking. Algemeen doel is de inhoud van het werk vooraf transparanter en beter voorspelbaar te maken.

### **2. Uitbreiding van de informatieplicht van de werkgever**

De Wet stelt minimumvereisten aan de informatie die werkgever aan werknemers moeten verschaffen over de essentiële aspecten van de arbeidsrelatie en arbeidsvoorwaarden. Hiermee worden transparantie en voorspelbaarheid van de arbeidsvoorwaarden gewaarborgd voor de werknemer.

De huidige wet schrijft (in art. 7:655 BW) al voor welke informatie werkgever over de arbeidsovereenkomst verplicht aan de werknemer moet verstrekken. Zoals naam en woonplaats van partijen, functie, loon, toepassing van een cao. Deze verplichting wordt uitgebreid waarbij o.a. ook informatie moet worden verstrekt zoals de aanspraak op betaald verlof waarop de werknemer recht heeft, de vermelding dat de werknemer de arbeid op verschillende plaatsen verricht als het niet op 1 vaste plaats is etc.

Deze wijzigingen zijn gevangen in een aangepast model arbeidsovereenkomst (zie bijlage 1) en het model leer-arbeidsovereenkomst (zie bijlage 2).

### **3. Opleiding & scholing**

Op grond van de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden wordt de mogelijkheid om studiekosten op de werknemer te verhalen beperkt. Om wat voor opleidingen en scholing dit gaat is door de wetgever nog niet op alle vlakken geheel duidelijk gemaakt en zal na inwerkingtreding steeds verder uitgekristalliseerd worden. Voor zover nu duidelijk is lijkt voor de opleiding tot kraamverzorgenden (3.1) en de scholing van kraamverzorgenden (3.2) het volgende te gelden.

#### **3.1 Beroepsopleidingen**

Vooralsnog blijkt dat beroepsopleidingen die gevolgd worden voor het verkrijgen van een beroepskwalificatie in beginsel niet onder de nieuwe regeling valt. Dat betekent dat u eventueel een studiekostenbeding kan afspreken voor een kraamverzorgende in opleiding.

NB1. Het gaat hier om een beding op grond waarvan de werknemer gehouden is om door de werkgever betaalde studiekosten geheel of gedeeltelijk aan de werkgever terug te betalen indien de werknemer er niet in slaagt om de opleiding met goed gevolg af te ronden of indien de arbeidsovereenkomst binnen een bepaalde periode na het behalen van het diploma door toedoen van de werknemer ten einde komt.

#### *Toelichting*

Op grond van de huidige wettekst van art. 7:611a BW moet de werkgever de werknemer in staat stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van haar functie en, voor zover dat redelijkerwijs van haar kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen. Op grond van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden komt aanvullend te gelden dat, wanneer de werkgever op grond van toepasselijk Unierecht, toepasselijk nationale recht, een

#### *Disclaimer.*

*Elk lid is individueel en voor zichzelf verantwoordelijk om bij elk individueel studiekostenbeding dat zij met een medewerker wil overeenkomen zelfstandig na te gaan of die specifieke opleiding/scholing in dat individuele geval onder de reikwijdte van de wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (lees, nieuw: art. 7:611a lid 2 en lid 4 Burgerlijk Wetboek) valt.*

collectieve arbeidsovereenkomst, of een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan verplicht is zijn werknemers voornoemde scholing te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangenomen uit te voeren, deze scholing kosteloos aangeboden moet worden aan de werknemers. Onder art. 7:611a BW valt in beginsel niet de opleiding die noodzakelijk is voor het verkrijgen van een diploma waarover de werknemer bij eerste aanvang van de werkzaamheden al dient te beschikken om op grond van een wettelijke bepaling of CAO een functie te mogen uitvoeren. Hoewel deze scholing noodzakelijk blijkt te zijn voor het uitvoeren van de functie, valt deze, in beginsel, niet onder scholing zoals bedoeld onder artikel 7:611a.

NB2. Dit zal wel per beroepsopleiding moeten worden beoordeeld in elk individueel geval. Een slag om de arm moet in algemene zin worden gemaakt, omdat nog onbekend is hoe in de rechtspraak zal worden gereageerd op de situatie van bijvoorbeeld interne doorstromers die al een arbeidsovereenkomst hebben en in het kader van het werk waarvoor zij reeds zijn aangenomen een beroepsopleiding moeten gaan volgen.

### 3.2 Scholing voor kraamverzorgenden

Op grond van de cao is de werkgever verplicht om de kosten van de door het Kenniscentrum Kraamzorg (KCKZ) verplicht gestelde functie- en beroepsgerichte scholingen en de kosten van herregistratie in het register volledig te vergoeden.

Op grond van de wet is de werkgever verplicht om de werknemer in staat te stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. Dit impliceert scholing tijdens een reeds bestaande dienstbetrekking, zoals naar verwachting ook verplichte functie- en beroepsgerichte scholingen om bevoegd en bekwaam te blijven in de functie/ het beroep. In de nieuwe wet zal aanvullend worden bepaald dat de kosten die daarmee gepaard gaan volledig door de werkgever zullen moeten worden vergoed, als die scholing nodig is om het werk te blijven uitvoeren waarvoor de werknemer is aangenomen. Dit zal per scholing en in elk individueel geval moeten worden beoordeeld. De tijd die gepaard gaat met het volgen van die scholing wordt beschouwd arbeidstijd te zijn en de scholing dient, indien mogelijk, plaats te vinden tijdens de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht.

#### *Toelichting*

Artikel 7:611a BW zal aanvullend komen te luiden: “2. Wanneer de werkgever op grond van toepasselijk Unierecht, toepasselijk nationale recht, een collectieve arbeidsovereenkomst, of een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan verplicht is zijn werknemers scholing te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangenomen uit te voeren, wordt de in lid 1 bedoelde scholing kosteloos aangeboden aan de werknemers, beschouwd als arbeidstijd en, indien mogelijk, vindt deze plaats tijdens de tijdstippen waarop arbeid verricht moet worden.” En “4. Een beding waarbij de kosten van scholing als bedoeld in lid 2 worden verhaald op of verrekend met geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking van de werknemer, is nietig.”

Het nieuwe artikel 7:611a lid 2 en 4 BW lijkt een ruim bereik te hebben. Op basis van de antwoorden van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op vragen vanuit de Eerste Kamer lijkt te moeten worden aangenomen dat steeds als (a) de werkgever het volgen van bepaalde scholing noodzakelijk acht voor een goede uitoefening van de werkzaamheden van de werknemer en (b) het niet willen volgen of niet met succes afronden van deze scholing nadelige consequenties kan hebben voor de werknemer, sprake is van scholing als bedoeld in artikel 7:611a lid 2 en 4 zodat deze scholing kosteloos aan de werknemer moet worden aangeboden en de kosten daarvan niet meer op de werknemer kunnen worden verhaald

#### *Disclaimer.*

*Elk lid is individueel en voor zichzelf verantwoordelijk om bij elk individueel studiekostenbeding dat zij met een medewerker wil overeenkomen zelfstandig na te gaan of die specifieke opleiding/ scholing in dat individuele geval onder de reikwijdte van de wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (lees, nieuw: art. 7:611a lid 2 en lid 4 Burgerlijk Wetboek) valt.*

#### **4. Nevenwerkzaamheden**

Ook onderdeel van de wet is het versoepelen van de mogelijkheid tot nevenwerkzaamheden voor de werknemer.

##### *Nevenwerkzaamhedenbeding*

Op dit moment kan een werkgever met de werknemer een verbod op het uitvoeren van nevenwerkzaamheden overeenkomen. Dit wordt een nevenwerkzaamhedenbeding genoemd. Deze mogelijkheid blijft bestaan maar wordt ingewikkelder gemaakt. Er moeten namelijk objectieve gronden zijn om een werknemer dit verbod op te kunnen leggen. Bij de afweging of er sprake is van een objectieve grond moeten daarnaast ook de belangen van de werknemer meegewogen worden.

##### *Afweging*

Bij de afweging of er op basis van een objectieve grond een nevenwerkzaamhedenbeding opgelegd kan worden spelen twee belangen mee: die van de werknemer en die van de werkgever. Voor de werkgever kan het verrichten van nevenwerkzaamheden door de werknemer een zwaarwegend belang van in gevaar brengen. Daartegenover staat het belang van de werknemer om een specifieke nevenactiviteit uit te voeren.

Bij de afweging moet dus altijd gekeken worden of het belang van de werkgever, dat in gevaar wordt gebracht door de nevenactiviteit van de werknemer, zwaarder weegt dan het belang van de werknemer om deze nevenwerkzaamheid te verrichten. Als de werkgever geen objectieve grond heeft om de nevenwerkzaamheid te verbieden dan kan er geen nevenwerkzaamhedenbeding opgelegd worden. De werkgever kan de werknemer dan dus niet verbieden om elders nevenactiviteiten uit te voeren.

##### *Objectieve gronden*

Er zijn verschillende gronden op basis waarvan mogelijk bepaald kan worden dat een nevenwerkzaamhedenbeding wel opgelegd mag worden, bijvoorbeeld:

- Veiligheid en gezondheid: de kans op uitval van de werknemer wordt aanzienlijk doordat de arbeidstijdenwet overtreden wordt door het verrichten van nevenwerkzaamheden.
- Belangenconflicten
- Beschermen van vertrouwelijke gegevens
- Integriteit van overheidsdiensten

##### *Arbeidsovereenkomst*

De objectieve grond van een nevenwerkzaamhedenbeding hoeft niet in de arbeidsovereenkomst opgenomen te worden. De objectieve grond mag ook ná het afsluiten van de arbeidsovereenkomst gegeven te worden. U hoeft daarom de nevenwerkzaamhedenbedingen in bestaande arbeidsovereenkomsten niet aan te passen. Het advies is om in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat eventuele nevenwerkzaamheden aan de werkgever gemeld moeten worden door de werknemer.

#### **5. Voorspelbaar arbeidspatroon**

Op grond van de wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden wordt de positie van werknemers die werken op grond van een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon versterkt. Er wordt onderscheid gemaakt tussen een geheel of grotendeels voorspelbaar werkpatroon en een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon. Wanneer sprake is van een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon moeten referentiedagen vast gelegd worden. Referentiedagen zijn dagen en tijdstippen waarop de werknemer verplicht kan worden te komen

werken.

Van een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon is sprake indien het merendeel van de tijdstippen waarop het werk moet worden verricht niet vooraf bekend is. Van een voorspelbaar werkpatroon is sprake als de tijdstippen waarop het werk moet worden verricht *grotendeels* vastliggen. Bij een wisselend rooster of bij wisselende diensten is er nog steeds sprake van een voorspelbaar werkpatroon.

#### *(On)voorspelbaarheid van wachtdiensten*

De wachtdiensten in artikel 4.6 van de cao zijn weliswaar onvoorspelbaar maar dit betekent niet per definitie dat het merendeel van de werktijd vooraf onbekend is. Er is hierbij dus niet in alle gevallen sprake van een *grotendeels* onvoorspelbaar werkpatroon. Of er sprake is van grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon bij de wachtdiensten moet per individu worden bepaald.

#### *Toelichting bepalen van (on)voorspelbaarheid*

De (on)voorspelbaarheid moet per individueel geval worden bekeken. Er is sprake van een grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon, als het merendeel van de werktijd niet vooraf bekend is. De werkgever moet steeds per individu bepalen of de tijdstippen waarop het werk moet worden verricht geheel of grotendeels voorspelbaar is:

1. Komt de werkgever tot de conclusie dat er sprake is van een geheel of grotendeels voorspelbaar werkpatroon, dan moet de volgende informatie over de tijdstippen worden verstrekt:
  - de duur van de normale werktijd (naar week of dag),
  - de regelingen voor werk buiten de dagelijkse of wekelijkse werktijd (overwerk) inclusief de vergoedingen daarvoor,
  - de regelingen inzake het ruilen van diensten of het krijgen van een ander rooster (zie ook model arbeidsovereenkomst).
2. Komt de werkgever tot de conclusie dat er géén sprake is van een geheel of grotendeels voorspelbaar werkpatroon, dan moet de werkgever referentiedagen- en uren met de werknemer afstemmen (zie ook hieronder bij oproepcontracten).

#### 5.1 Referentie dagen-uren voor oproepcontracten?

In de cao kraamzorg worden nul-urencontracten alleen afgesproken in uitzonderlijke situaties (cao kraamzorg artikel 4.2 lid 2).

Volgens de nieuwe wetgeving is bij een nul-urencontract wel sprake van een onvoorspelbaar werkpatroon. In dat geval dient in de arbeidsovereenkomst vermeld te worden op welke dagen en uren de werknemer voor het verrichten van werkzaamheden kan worden opgeroepen. Dit worden de “referentiedagen- en uren” genoemd. Indien de werknemer wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten buiten deze “referentiedagen en -uren”, dan is de werknemer niet verplicht om aan die oproep gehoor te geven. Daarnaast gaat gelden dat een werknemer niet verplicht is om gehoor te geven aan een oproep (ook niet als deze binnen de referentieperiode valt) indien de werknemer niet minimaal vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch is opgeroepen. Indien de werknemer tijdig is opgeroepen maar de werkgever de oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden weer intrekt of de tijdstippen wijzigt, heeft de werknemer recht op loon over de uren waarvoor hij aanvankelijk was opgeroepen.

## Bijlage 1; Model individuele arbeidsovereenkomst van de CAO

Ondergetekenden,

De Stichting / Vereniging \_\_\_\_\_, gevestigd te \_\_\_\_\_, verder te noemen de werkgever, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door \_\_\_\_\_,

en

naam \_\_\_\_\_, wonende te \_\_\_\_\_, (adres) \_\_\_\_\_, geboren \_\_\_\_\_, te \_\_\_\_\_, nationaliteit \_\_\_\_\_, verder te noemen de werknemer,

verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

### *Artikel 1 Dienstverband*

Werknemer treedt met ingang van \_\_\_\_\_ in dienst van de werkgever in de functie van \_\_\_\_\_, waarvoor de volgende hoofdlijnen als omschrijving gelden:

\_\_\_\_\_.

### *Artikel 2 Arbeidsplaats(en) en Werktijden*

De plaats(en) / het (de) werkgebied(en) waar de arbeid wordt verricht is (zijn): \_\_\_\_\_. De normale werktijd bedraagt \_\_\_\_\_ uur per dag, gedurende \_\_\_\_\_ dagen per week. Het bepalen van de werktijden en het loon daarvoor buiten de normale dagelijkse of wekelijkse werktijd geschiedt overeenkomstig de regeling(en) \_\_\_\_\_, in deze regeling(en) is ook bepaald op welke wijze diensten kunnen worden gewisseld. Bij het bepalen van de arbeidsplaats(en) en de duur van de werktijden worden de bepalingen van de CAO voor de Kraamzorg en de Arbeidstijdenwet in acht genomen.

### *Artikel 3 Duur van de arbeidsovereenkomst*

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd\* / voor bepaalde tijd\* tot \_\_\_\_\_. De arbeidsovereenkomst eindigt derhalve van rechtswege op \_\_\_\_\_ zonder dat daartoe opzegging is vereist.

### *Artikel 4 Proeftijd*

De eerste maand\* / eerste twee maand(en)\* na indiensttreding zal / zullen gelden als de wettelijke proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek \_\_\_\_\_. \* [of] Er geldt geen proeftijd.

### *Artikel 5 Arbeidsduur*

De arbeidsduur bedraagt \_\_\_\_\_ uren gemiddeld per week, te meten op jaarbasis.

### *Artikel 6 Salaris*

Het salaris bij indiensttreding bedraagt op het niveau van \_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_ bruto per maand. Het salaris bestaat uit de afzonderlijke loonbestanddelen \_\_\_\_\_. Het salaris wordt wekelijks\* / maandelijks \* uitgekeerd op het bij de werkgever bekende bankrekeningnummer van de werknemer.

*Artikel 7 Vakantie-uren en verlof*

Het aantal vakantie-uren waarop de werknemer recht heeft is \_\_\_\_\_ en bedraagt voor het lopende kalenderjaar \_\_\_\_\_. Werknemer heeft recht op vakantie-uren en verlof zoals bepaald in de CAO voor de Kraamzorg.

*Artikel 8 Pensioen*

De werkgever draagt zorg voor aanmelding bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW).

*Artikel 9 Opzegging / tussentijdse opzegging*

De opzeggingstermijn bedraagt voor de werkgever \_\_\_\_\_ maand(en) en voor de werknemer \_\_\_\_\_ maand(en).

**Artikel 10 Overwerk en compensatie**

Op het overwerk en een eventuele bijkomstige compensatie zijn de bepalingen van de CAO voor de Kraamzorg van toepassing.

**Artikel 11 Scholing**

Indien en voor zover de CAO voor de Kraamzorg of een wettelijke regeling de werkgever ertoe verplicht een bepaalde noodzakelijke scholing te verstrekken, een en ander zoals bepaald in artikel 7:611a van het Burgerlijk Wetboek, wordt deze scholing kosteloos aan de werknemer aangeboden, wordt deze scholing beschouwd als werktijd en vindt deze scholing, indien mogelijk, plaats tijdens de tijdstippen waarop arbeid verricht moet worden.

**Artikel 12 Beëindiging dienstverband**

Deze arbeidsovereenkomst eindigt met inachtneming van de bepalingen zoals opgenomen in titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek.

**Artikel 13 Geschillen**

De beslechting van geschillen uit deze arbeidsovereenkomst vindt plaats door de kantonrechter\* / door het Scheidsgerecht Gezondheidszorg\*. De aanwijzing van genoemd Scheidsgerecht in de arbeidsovereenkomst met een werknemer, die niet volgens de bepalingen van het reglement van het Scheidsgerecht is aan te merken als een hogere functionaris, is nietig.

**Artikel 14 Professionele aangelegenheden**

Op deze overeenkomst is van toepassing de regeling van professionele aangelegenheden als vervat in de bijlagen.

*Slotbepalingen*

**Artikel 15**

*De CAO voor de Kraamzorg, zoals deze luidt of zal komen te luiden en de krachtens die CAO vastgestelde arbeidsvoorwaarden, vormen met deze arbeidsovereenkomst één geheel.*

**Artikel 16**

De werknemer verklaart van de werkgever te hebben ontvangen:

1. een exemplaar van de in artikel 12 bedoelde CAO voor de Kraamzorg;
2. een exemplaar van het pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn;
3. een exemplaar van de ondernemingsovereenkomst als bedoeld in artikel 13.1 lid 2 CAO voor de Kraamzorg.

De werknemer verklaart met de inhoud van bovenvermelde regelingen, voor zover op hem van toepassing, zoals zij luiden of zullen komen te luiden, akkoord te gaan.

**Artikel 17**

Arbeidsvoorwaarden die niet in de bepalingen van de CAO voor de Kraamzorg zijn geregeld en die vóór de datum van inwerkingtreding van deze CAO voor de werknemers golden, zijn de volgende:

1. \_\_\_\_\_ .
2. \_\_\_\_\_ .

**Artikel 18**

Regeling van aangelegenheden, waarvoor de CAO voor de Kraamzorg geen bepalingen geeft en die werkgever en werknemer toch wensen te regelen.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

(werkgever)

(werknemer)

\* doorhalen wat niet van toepassing is.

## Bijlage 2: Model individuele leerarbeidsovereenkomst

Ondergetekenden,

De Stichting / Vereniging \_\_\_\_\_, gevestigd te \_\_\_\_\_, verder te noemen de werkgever, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door \_\_\_\_\_,

en

naam \_\_\_\_\_, wonende te \_\_\_\_\_, (adres) \_\_\_\_\_, geboren \_\_\_\_\_, te \_\_\_\_\_, nationaliteit \_\_\_\_\_, verder te noemen de leerling-werknemer,

Verklaren hierbij een leerarbeidsovereenkomst te hebben aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

### **Artikel 1 Dienstverband [leerarbeidsovereenkomst]**

Leerling-werknemer treedt met ingang van \_\_\_\_\_ in dienst van de werkgever.

### **Artikel 2 Beroepspraktijkgedeelte [leerarbeidsovereenkomst]**

Deze leerarbeidsovereenkomst wordt aangegaan ten behoeve van het beroepspraktijkgedeelte van de beroepsopleiding \_\_\_\_\_.

### **Artikel 3 Verplichtingen [leerarbeidsovereenkomst]**

Gekoppeld aan deze leerarbeidsovereenkomst is er ten behoeve van de beroepspraktijkvorming van de beroepsbegeleidende leerweg een Praktijkovereenkomst (POK) gesloten tussen werkgever, leerling-werknemer en de onderwijsinstelling/het opleidingsinstituut, die een geheel vormt met deze leerarbeidsovereenkomst. Daarnaast is tussen Leerling-werknemer en onderwijsinstelling/het opleidingsinstituut nog een Onderwijsovereenkomst (OOK) gesloten.

### **Artikel 4 Arbeidsplaats(en) en Werktijden**

Bij het aangaan van de leerarbeidsovereenkomst is de plaats waar de arbeid wordt verricht [\_\_\_\_\_]. De normale werktijd bedraagt [\_\_\_\_\_] uur per dag, gedurende [\_\_\_\_\_] dagen per week.

### **Artikel 5 Duur van de arbeidsovereenkomst [leerarbeidsovereenkomst]**

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor de duur van de opleiding zoals in artikel 1 t/m 3 van deze overeenkomst beschreven en eindigt derhalve van rechtswege indien en zodra de Onderwijsovereenkomst (OOK) is geëindigd, maar in elk geval op \_\_\_\_\_.

### **Artikel 6 Proeftijd**

De eerste maand\* / eerste twee maand(en)\* na indiensttreding zal / zullen gelden als de wettelijke proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek \_\_\_\_\_. \* [of] Er geldt geen proeftijd.



**Artikel 7            Arbeidsduur [leerarbeidsovereenkomst]**

De arbeidsduur bedraagt gemiddeld [\_\_\_\_\_] uur per week, te meten per praktijkleerjaar.

**Artikel 8            Salaris**

Het salaris bij indiensttreding bedraagt op het niveau van \_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_ bruto per maand. Het salaris bestaat uit de afzonderlijke loonbestanddelen \_\_\_\_\_. Het salaris wordt wekelijks\* / maandelijks \* uitgekeerd op het bij de werkgever bekende bankrekeningnummer van de leerling-werknemer.

**Artikel 9            Vakantie-uren en verlof**

Het aantal vakantie-uren waarop de leerling-werknemer recht heeft is \_\_\_\_\_ en bedraagt voor het lopende kalenderjaar \_\_\_\_\_. Leerling-werknemer heeft recht op vakantie-uren en verlof zoals bepaald in de CAO voor de Kraamzorg.

**Artikel 10           Pensioen**

De werkgever draagt zorg voor aanmelding bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW).

**Artikel 11           Opzegging / tussentijdse opzegging**

De opzeggingstermijn bedraagt voor de werkgever \_\_\_\_\_ maand(en) en voor de leerling-werknemer \_\_\_\_\_ maand(en).

**Artikel 12           Overwerk en compensatie**

Op het overwerk en een eventuele bijkomstige compensatie zijn de bepalingen van de CAO voor de Kraamzorg van toepassing.

**Artikel 13           Scholing**

Indien en voor zover de CAO voor de Kraamzorg of een wettelijke regeling de werkgever ertoe verplicht een bepaalde noodzakelijke scholing te verstrekken, een en ander zoals bepaald in artikel 7:611a van het Burgerlijk Wetboek, wordt deze scholing kosteloos aan de leerling-werknemer aangeboden, wordt deze scholing beschouwd als werktijd en vindt deze scholing, indien mogelijk, plaats tijdens de tijdstippen waarop arbeid verricht moet worden.

**Artikel 14           Beëindiging dienstverband**

Deze arbeidsovereenkomst eindigt met inachtneming van de bepalingen zoals opgenomen in titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek.

**Artikel 15           Geschillen**

De beslechting van geschillen uit deze arbeidsovereenkomst vindt plaats door de kantonrechter\* / door het Scheidsgerecht Gezondheidszorg\*. De aanwijzing van genoemd Scheidsgerecht in de leerarbeidsovereenkomst met een leerling-werknemer, die niet volgens de bepalingen van het reglement van het Scheidsgerecht is aan te merken als een hogere functionaris, is nietig.

**Artikel 16           Professionele aangelegenheden**

Op deze overeenkomst is van toepassing de regeling van professionele aangelegenheden als vervat in de bijlagen.

## Slotbepalingen

### Artikel 17

De CAO voor de Kraamzorg, zoals deze luidt of zal komen te luiden en de krachtens die CAO vastgestelde arbeidsvoorwaarden, vormen met deze arbeidsovereenkomst één geheel.

### Artikel 18

De leerling-werknemer verklaart van de werkgever te hebben ontvangen:

1. een exemplaar van de in artikel 12 bedoelde CAO voor de Kraamzorg;
2. een exemplaar van het pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn;
3. een exemplaar van de ondernemingsovereenkomst als bedoeld in artikel 13.1 lid 2 CAO voor de Kraamzorg.

De leerling-werknemer verklaart met de inhoud van bovenvermelde regelingen, voor zover op hem van toepassing, zoals zij luiden of zullen komen te luiden, akkoord te gaan.

### Artikel 19

Arbidsvoorwaarden die niet in de bepalingen van de CAO voor de Kraamzorg zijn geregeld en die vóór de datum van inwerkingtreding van deze CAO voor de (leerling)werknemers golden, zijn de volgende:

1. \_\_\_\_\_ .
2. \_\_\_\_\_ .

### Artikel 20

Regeling van aangelegenheden, waarvoor de CAO voor de Kraamzorg geen bepalingen geeft en die werkgever en leerling-werknemer toch wensen te regelen.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

(werkgever)

(Leerling-werknemer)

\* doorhalen wat niet van toepassing is.