Oproepovereenkomst

De ondergetekenden

De [rechtsvorm] [naam], gevestigd te [postcode] te [plaats], aan het adres [straat en huisnummer], ingeschreven in het handelsregister van de Nederlandse Kamer van Koophandel onder nummer [KvK-nummer], te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer/mevrouw [naam], hierna te noemen: “de werkgever”, partij ter ene zijde.

De heer/mevrouw [naam], geboren op [geboortedatum], thans wonende te [postcode] [plaats], aan het adres [straat en huisnummer], hierna te noemen: “de werknemer”, partij ter andere zijde.

Nemen in aanmerking dat:

- de werkgever een bedrijf is dat zich onder andere bezig houdt met [omschrijving bedrijfsactiviteiten];

- partijen het gewenst achten de afspraken met betrekking tot de samenwerking thans schriftelijk vast te leggen;

- de werkgever bij incidentele drukte of bij vervanging tijdens ziekte behoefte heeft aan extra mankracht op oproepbasis;

- partijen derhalve op basis van een nul-urenovereenkomst met elkaar contracteren;

- deze overeenkomst alle mondelinge en/of schriftelijke afspraken, die in het kader van de arbeidsverhouding in de aan deze arbeidsovereenkomst voorafgaande periode zijn gemaakt, vervangt.

En verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

**Artikel 1. Duur van de overeenkomst en aanstelling**

1.1 De werknemer wordt aangesteld in de functie van [functienaam], op basis van een nul uren oproepovereenkomst. De belangrijkste taken en verantwoordelijkheden van de werknemer zijn: [functieomschrijving]

1.2 De dienstbetrekking is aangegaan voor [onbepaalde tijd/ voor de duur van […] maanden, ingaande op […] en eindigend, zonder dat daartoe enige nadere actie is vereist, per […] ].

*Let op: hier kiezen voor een overeenkomst voor bepaalde, of onbepaalde tijd.*

1.3 De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op de datum dat de werknemer de dan geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

1.4 Bij aanvang van de dienstbetrekking zal een proeftijd van [één maand / twee maanden] in acht worden genomen. Gedurende de proeftijd hebben beide partijen het recht de arbeidsovereenkomst, zonder opgave van redenen, met onmiddellijke ingang te beëindigen.

*Let op: Proeftijd kan alleen bij het eerste contract. Termijn is 1 maand bij tijdelijk contract korter dan 2 jaar. Anders max. 2 maanden. Pas ook op eventuele uitzonderingen in CAO. Proeftijd is gelijk voor beide partijen.*

1.5 Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd de arbeidsovereenkomst door schriftelijke opzegging tussentijds te doen eindigen, met inachtneming van de wettelijk vereiste opzegtermijn en tegen het einde van een kalendermaand.

1.6 De werkgever is gerechtigd, gedurende korte tijd, aan de werknemer ook andere werkzaamheden dan die hierboven zijn genoemd op te dragen, voor zover bijzondere bedrijfsomstandigheden dit eisen.

**Artikel 2. Arbeidsduur en werktijden**

2.1 De werknemer wordt aangesteld op basis van een nul uren oproepovereenkomst.

2.2 De werkgever verklaart dat zij op enig moment behoefte zou kunnen hebben aan door de werknemer te verrichten arbeid, met het oog op in de onderneming te verrichten werkzaamheden. Daarbij is het aan de werkgever te bepalen of zich werkzaamheden voordoen die het rechtvaardigen een beroep op de arbeid van de werknemer te doen. De werkgever verbindt zich, indien werkzaamheden als bovenbedoeld aanwezig zijn, het verrichten daarvan aan de werknemer aan te bieden. De werknemer verbindt zich de werkzaamheden – na daartoe opgeroepen te zijn – te verrichten.

**Artikel 3. Salaris**

3.1 De werknemer heeft jegens de werkgever aanspraak op salaris en emolumenten, zoals in deze overeenkomst bepaald.

3.2 Het salaris van de werknemer bedraagt € […] bruto per gewerkt uur. Het salaris zal worden uitbetaald bij nabetaling op de laatste dag van de kalendermaand, volgend op die waarin de uren zijn gewerkt.

3.3 In afwijking van het bepaalde in artikel 7:628 leden 1 tot en met 4 BW, is werkgever geen salaris verschuldigd – indien ongeacht de reden daarvoor – geen arbeid is verricht, met inachtneming van de wettelijke beperkingen (maximaal 26 weken).

3.4 In het salaris en emolumenten worden geacht inbegrepen te zijn alle toelagen, gratificaties en vergoedingen, hoe ook genaamd en van welke aard ook, waarop de werknemer jegens de werkgever krachtens de wet en/of een andere regeling van loon- en arbeidsvoorwaarden, waaronder begrepen een collectieve arbeidsovereenkomst, te eniger tijd aanspraak zou hebben.

**Artikel 4. Vakantiebijslag**

4.1 Jaarlijks, uiterlijk in de maand mei, heeft de werknemer jegens de werkgever aanspraak op een vakantiebijslag over het door de werknemer in de referentieperiode genoten bruto salaris, exclusief eventuele bijzondere uitkeringen in de referentieperiode, zoals provisie/tantième en/of dertiende maand. De referentieperiode loopt van 1 juni tot en met 31 mei daaraan volgend.

*Let op: vakantiebijslag is niet verplicht voor werknemers die 3x het minimumloon ontvangen.*

4.2 Het niveau van de vakantiebijslag bedraagt 8 procent.

*Let op: In de CAO kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt.*

**Artikel 5. Vakantiedagen**

5.1 Per gewerkt en uitbetaald uur bouwt werknemer […] uur aan vakantiedagen op.

5.2 De werknemer is gerechtigd, na overleg met en verkregen toestemming van de werkgever, de tijdstippen van aanvang en einde van zijn vakantie(s) vast te stellen, voor zover daartoe op dat moment aanspraak bestaat en rekening houdend met de belangen van de werkgever.

**Artikel 6. Arbeidsongeschiktheid**

6.1 Met inachtneming van artikel 3.3 van deze overeenkomst, voldoet de werkgever tijdens arbeidsongeschiktheid aan de wettelijke verplichtingen ter zake.

6.2 [optioneel] De eerste twee ziektedagen per ziektegeval worden beschouwd als wachtdagen, gedurende welke geen recht op loon bestaat.

6.3 De werknemer is gehouden, in samenhang met deze loondoorbetalingverplichting, ingeval de werknemer een verhaalsrecht heeft ex artikel 6:107a BW, jegens een derde, alle medewerking te verlenen voor een onderzoek naar feiten en omstandigheden, alsmede aan een eventueel door de werkgever te voeren procedure in het kader van diens verhaalsrecht.

6.4 De werknemer dient zijn arbeidsongeschiktheid vóór uiterlijk 9.00 uur van de eerste arbeidsongeschiktheidsdag te melden. Melding van werkhervatting dient vóór 16.00 uur van de daaraan voorafgaande dag te geschieden.

6.5 Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid dient de werknemer zich te houden aan de voorschriften van de door de werkgever aangestelde Arbo-dienst.

6.6 Werkgever en werknemer conformeren zich aan de Wet Verbetering Poortwachter. In dat kader wordt bewerkstelligd dat de Arbo-dienst binnen zes weken na de eerste ziekmelding een probleemanalyse heeft opgesteld. Binnen acht weken na de eerste ziekmelding zullen partijen in overleg een plan van aanpak hebben opgesteld, met als doel de re-integratie in het eigen werk of ander passend werk zo spoedig mogelijk te bewerkstelligen.

6. 7 Werknemer verklaart zich op voorhand akkoord met het op aanwijzing van werkgever verrichten van andere dan de overeengekomen werkzaamheden, voor zover de medische beperkingen dat volgens de Arbo-dienst toelaten.

6.8 [optioneel] Als de arbeidsongeschiktheid langer dan vier weken heeft geduurd, zal een eventuele onkostenvergoeding staken en is de werkgever gerechtigd de eventueel ter beschikking gestelde auto in te nemen zonder tot vervangende vergoeding gehouden te zijn.

**Artikel 7. Rechten en verplichtingen**

7.1 De werknemer zal zich bij voortduring inspannen zijn functie naar beste vermogen uit te oefenen.

7.2 Het is de werknemer niet toegestaan anders dan ten behoeve van de werkgever, van afnemers, leveranciers of derden voor werkzaamheden of diensten, die samenhangen met de activiteiten van de werkgever en de onderhavige arbeidsovereenkomst, direct of indirect enigerlei provisie, tegemoetkoming of vergoeding in welke vorm dan ook te bedingen of aan te nemen.

7.3 Behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever zal de werknemer naast de dienstbetrekking geen beroep of bedrijf uitoefenen, op welke wijze en in welke vorm dan ook, hetzij op eigen naam, door middel van en/of in samenwerking met andere natuurlijke of rechtspersonen, welke gelijk of gelijksoortig zijn aan de werkzaamheden bij de werkgever.

7.4 Zowel gedurende als na het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer volstrekte geheimhouding betrachten ten aanzien van alle gegevens, welke hem omtrent de werkgever en de activiteiten van de werkgever en met de werkgever gelieerde ondernemingen, alsmede van de binnen de bedoelde ondernemingen werkzame personen bekend zijn, voor zover deze gegevens een vertrouwelijk karakter hebben of aan hem ter zake door de werkgever uitdrukkelijke geheimhouding is opgelegd. Deze geheimhouding geldt ook omtrent alle gegevens waarvan hij uit hoofde van zijn functie bij cliënten, aan de werkgever gelieerde ondernemingen of andere relaties van de werkgever, kennis neemt.

7.5 Alle zaken, waaronder begrepen elektronische bescheiden, schriftelijke stukken en fotokopieën daarvan, welke de werknemer van of ten behoeve van de werkgever tijdens de dienstbetrekking onder zich krijgt, zijn en blijven eigendom van de werkgever. De werknemer is gehouden deze zaken, alsmede eventuele passwords op de dag waarop de dienstbetrekking eindigt wederom aan de werkgever ter beschikking te stellen.

**Artikel 8. *optioneel* Concurrentiebeding**

8.1 Het is de werknemer verboden tijdens de dienstbetrekking, alsmede gedurende een periode van een jaar te rekenen vanaf de dag waarop het dienstverband tussen partijen is geëindigd om zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever diensten te verlenen, werkzaamheden te verrichten of activiteiten te ontplooien op welke wijze en in welke vorm dan ook, direct of indirect hetzij op eigen naam hetzij door middel van en/of in samenwerking met, dan wel in dienstverband van andere natuurlijke of rechtspersonen dan wel bij zodanige activiteiten van derden op enigerlei wijze betrokken te zijn, welke gelijk, gelijksoortig of aanverwant zijn aan de activiteiten van de werkgever of van de met haar gelieerde ondernemingen.

**Artikel 9. *optioneel* Relatiebeding**

9.1 Gedurende een jaar na het eindigen van het dienstverband – ongeacht de wijze waarop en de reden waarom het dienstverband tot een einde is gekomen – is het zonder voorafgaande toestemming van de werkgever niet toegestaan op enigerlei wijze, direct of indirect, al dan niet gehonoreerd zakelijke contacten te onderhouden/vervullen met relaties/cliënten van de werkgever of aan haar gelieerde ondernemingen, voor zover het contact enige relatie heeft tot de door werkgever ontplooide bedrijfsactiviteiten. Onder relaties en cliënten van werkgever worden verstaan alle organisaties en personen waarmee in het jaar voorafgaand aan het einde van het dienstverband een zakelijke relatie is onderhouden.

**Artikel 10. *optioneel* Boetebeding**

10.1 Bij overtreding van het in artikel 7.4 en 9 bepaalde zal de werknemer jegens de werkgever een onmiddellijk opeisbare boete verbeuren van € [bedrag] per overtreding en van € [ander bedrag] voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd de rechten van de werkgever krachtens de wet of de onderhavige overeenkomst, zoals onder meer om een verbod te vorderen en in plaats van een boete volledige schadevergoeding, alsmede om tot onmiddellijke beëindiging van het dienstverband over te gaan.

10.2 In afwijking van de leden 3 en 5 van artikel 7:650 BW is op basis van lid 6 van hetzelfde artikel geen bestemming van de boete als op overtreding van artikel 7.4, 8 en 9 gesteld aangegeven en wordt de mogelijkheid opengelaten dat deze tot persoonlijk voordeel van de werkgever zal strekken, alsmede is die boete op een hoger bedrag gesteld dan het in geld vastgestelde loon voor een halve dag.

**Artikel 11. Kostenvergoeding**

11.1 *Optioneel. Zie* [*dit artikel*](http://www.z24.nl/ondernemen/artikel_389952.z24/Werkkostenregeling_noopt_soms_tot_andere_arbeidsvoorwaarden.html) *op Z24.nl over de werkkostenregeling*

**Artikel 12. Autoregeling/vervoersregeling**

**Artikel 13. Bonusregeling / dertiende maand**

**Artikel 14. CAO**

**Artikel 15. Pensioenovereenkomst**

**Artikel 16. Overheidsmaatregelen**

16.1 Overheidsmaatregelen die tot een andere gedragslijn verplichten dan hetgeen bij dezen is overeengekomen, inclusief fiscale bepalingen, zullen in acht worden genomen en kunnen niet leiden tot enige compensatie uit andere hoofde door de werkgever.

**Artikel 17. Wijzigingen**

17.1 Werkgever is gerechtigd arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen conform artikel 7:613 BW.

**Artikel 18. Slotbepaling**

18.1 Deze overeenkomst en alle daaruit voortvloeiende overeenkomsten tussen partijen zijn onderworpen aan Nederlands recht.

Alle pagina´s dienen van aan paraaf te worden voorzien.

Aldus overeengekomen en in tweevoud ondertekend te [plaats] op [datum]

De werkgever De werknemer

[naam werkgever] [Naam werknemer]

Dit voorbeeldcontract is tot stand gekomen met medewerking van [Pellicaan Advocaten](http://www.pellicaanadvocaten.nl/default.aspx?partid=25)

Disclaimer

*Z24 en Pellicaan Advocaten proberen dit document zo actueel mogelijk te houden en indien nodig aan te passen. Zowel Pellicaan Advocaten als Z24 accepteren aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die voortvloeit uit het gebruik van dit voorbeeldcontract. Dit is een voorbeeldcontract, maar het opstellen van contracten is soms maatwerk. Op Z24 verscheen eerder een artikel met aanvullende informatie, aanvullingen en opmerkingen betreffende bovenstaand contract. Klik* [*hier*](http://www.z24.nl/ondernemen/artikel_353769.z24/Arbeidsovereenkomst__hier_moet_je_op_letten.html) *om dat artikel te lezen.*

*Versie 1.0 Laatste wijziging 1 november 2012*