

Wil je deze Oproepovereenkomst [bestellen](#) of [meer lezen](#)?

Min-max Overeenkomst onbepaalde tijd

(minimum aantal uren op vaste tijdstippen; meeruren op oproepbasis)

DE ONDERGETEKENDEN:

- {{ variable }}, gevestigd te {{ variable }}, {{ variable }}, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer {{ variable }}, hierna te noemen "**werkgever**";
- en
- {{ variable }} geboren 6 februari 2024, wonende te {{ variable }}, {{ variable }} (postcode: {{ variable }}), hierna te noemen "**werknemer**";

IN AANMERKING NEMENDE:

- dat werkgever een bedrijf exploiteert op het gebied van {{ variable }};
- dat werkgever met het oog op een fluctuerend werkaanbod, naast de inzet van vaste werknemers, behoefte heeft aan extra arbeidskrachten. Deze behoefte is wisselend en onder meer afhankelijk van de vraag naar {{ variable }} en de inzetbaarheid van vaste werknemers. Het is aan werkgever om te bepalen of zich werkzaamheden voordoende die een beroep op de arbeid van werknemer rechtvaardigen;
- dat werknemer bereid en in staat is op wisselende tijden en dagen op afroep werkzaamheden voor werkgever te verrichten;
- dat werknemer verplicht is gehoor te geven aan een oproep van werkgever en dat werkgever niet verplicht is arbeid aan te bieden aan werknemer;
- dat partijen hetgeen zij zijn overeengekomen in het onderstaande schriftelijk wensen vast te leggen;

VERKLAREN TE ZIJN OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:

Artikel 1. Indiensttreding

Werknemer treedt per 6 februari 2024 bij werkgever in dienst als oproepkracht. De functie en/of de aard van de werkzaamheden die de werknemer moet gaan verrichten luidt als volgt: {{ variable }}. Werknemer verplicht zich jegens werkgever om in dienst van werkgever arbeid te verrichten indien hij/zij daartoe door werkgever wordt opgeroepen.

De door werknemer te verrichten werkzaamheden zullen bestaan uit alle voorkomende werkzaamheden binnen de onderneming die door werkgever geëxploiteerd wordt.

De standplaats van werknemer is {{ variable }}. Werknemer verklaart ermee bekend te zijn, dat de werkzaamheden met zich mee kunnen brengen dat de werkzaamheden ook buiten de genoemde standplaats dienen te worden verricht op de door werkgever aan te geven plaatsen.

Advies: voeg indien mogelijk een functiebeschrijving toe als bijlage aan de oproepovereenkomst.

Artikel 2. Duur

De overeenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd. Deze overeenkomst zal door ieder der partijen rechtsgeldig kunnen worden opgezegd tegen het einde van elke maand en met inachtneming van de opzegtermijn zoals bepaald in de toepasselijke CAO en de wettelijke regels die staan in titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek (BW).

Artikel 3. Referentiedagen/-uren

De tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht, zijn variabel.

Werknemer houdt zich beschikbaar om op maandag tot en met vrijdag van uur tot uur voor werkgever werkzaam te zijn indien hij/zij daartoe door werkgever wordt opgeroepen.

Artikel 4. Werktijd en Wijze van oproepen

De arbeidsduur bedraagt minimaal ... uur en maximaal ... uur per . De werkzaamheden voor het minimum aantal uren per week zullen worden verricht op maandag tot en met vrijdag van uur tot uur. Werkgever is niet gehouden werknemer tot het maximumaantal uren op te roepen. Oproeping boven het minimumaantal uren vindt alleen plaats indien en voor zover daaraan naar het oordeel van werkgever behoefte bestaat.

Werkgever zal de tijdstippen van iedere oproep voor extra uren buiten de minimale uren tenminste 4 (zegge: vier) dagen vóór de aanvang van de werkzaamheden aan werknemer mededelen. Een wijziging of intrekking van een oproep wordt uiterlijk 4 (zegge: vier) dagen voor de aanvang van de werkzaamheden aan werknemer medegedeeld. Oproepen zullen schriftelijk of elektronisch plaatsvinden, eventueel door middel van een dienstrooster.

Artikel 5. CAO

Op deze overeenkomst is van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor {{ variable }}, hierna te noemen de CAO, indien en voorzover hiervan niet ten gunste van werknemer is afgeweken in deze arbeidsovereenkomst. De CAO, zoals deze van tijd tot tijd geldt, wordt geacht met deze overeenkomst een geheel uit te maken.

Artikel 6. Salaris

Werknemer ontvangt, met inachtneming van hetgeen hierna bepaald is, een bruto salaris van € 10.000,00 per feitelijk gewerkt uur, uiterlijk uit te betalen op de laatste dag van de maand volgend op de betreffende maand.

In afwijking van hetgeen in artikel 7:628 BW is bepaald, zal werknemer gedurende de eerste 6 (zegge: zes) maanden na aanvang van deze overeenkomst geen recht hebben op salaris gedurende de tijd dat de werknemer niet heeft gewerkt.

Artikel 7. Vakantie, vakantiebijslag en ander betaald verlof

Werknemer heeft recht op een vakantiebijslag conform de CAO. De vakantiebijslag is verdisconteerd in het bruto-uurloon zoals in deze overeenkomst vermeld.

Werknemer heeft voorts met behoud van salaris recht op vakantie conform de CAO. Opnemings van vakantiedagen zal geschieden na vaststelling door werkgever overeenkomstig artikel 7:638 BW.

Voor de aanspraak van werknemer op ander betaald verlof en de berekening van die aanspraken, alsmede het eventueel recht op loon tijdens een algemeen erkende feestdag verwijst werkgever werknemer naar de toepasselijke CAO.

Artikel 8. Min-max regeling

De gebruikelijke arbeidsduur van werknemer bedraagt gemiddeld 0 uur per week. De exacte werktijden van werknemer zullen per week worden vastgesteld en vastgelegd in een dienstrooster dat tijdig vóór aanvang van de betreffende week aan werknemer overhandigd zal worden.

Werknemer verplicht zich voorts incidenteel meer uren dan de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur van ... uren per week te werken indien de bedrijfsdrukke of andere bijzondere omstandigheden binnen de organisatie van werkgever zulks wenselijk maken en indien hij daartoe door de werkgever wordt opgeroepen, doch voor maximaal ... extra uren per week. Deze uren zijn niet representatief voor de gemiddelde arbeidsduur en kunnen ertoe leiden dat incidenteel meer uren dan de overeengekomen gegarandeerde gemiddelde arbeidsduur van ... uren per week gewerkt zal kunnen worden.

Voor het aantal uren dat werknemer is opgeroepen boven het aantal van ... uur per week, is Artikel 6 (salaris) van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat hetgeen in de artikelen 628 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is bepaald, is uitgesloten. Werkgever is aldus de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst aan werknemer, geen salaris verschuldigd gedurende de tijd dat de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.

Artikel 9. Pensioen

Werknemer zal worden opgenomen in het pensioenfonds '{{ variable }}', indien aan de voorwaarden van het pensioenreglement voor de {{ variable }} is of zal zijn voldaan. Werkgever verplicht zich op eerste verzoek van de werknemer inzage te verlenen in het pensioenreglement, zoals dit van tijd tot tijd geldt.

Artikel 10. Ziekte

- 10.1. Werknemer is verplicht, indien hij/zij ziek is, dit onmiddellijk, dan wel, indien de ziekte ontstaat na afloop van de dagelijkse werktijd, vóór 8.30 uur van de voor werkgever volgende werkdag, te melden. Deze verplichting geldt ook als werknemer niet is opgeroepen. Gedurende ziekte van werknemer zal werkgever het aan werknemer toekomende salaris c.q. aanvulling van het salaris doorbetalen overeenkomstig de CAO met dien verstande dat werknemer slechts recht heeft op loon tijdens ziekte, indien de ziekte ontstaan is nadat de werknemer door de werkgever is opgeroepen en slechts voor de duur van die oproep.
- 10.2. Werkgever heeft het recht de in het voorgaande lid bedoelde loonbetalingen en/of aanvullingen welke bij ziekte worden betaald, te weigeren of in te trekken, indien werknemer:
- weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen, danwel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - misbruik maakt van de door werkgever geboden regelingen in het kader van de arbeidsongeschiktheid van werknemer;
 - door eigen opzet of grove schuld arbeidsongeschikt is geworden;
 - arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een aandoening waarover hij/zij bij de aanvang van de overeenkomst de werkgever onjuiste inlichtingen heeft gegeven;
 - zich niet houdt aan de voor hem/haar geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
 - niet of onvoldoende meewerkt aan zijn/haar re-integratie en alles wat daarmee verband houdt;
 - weigert medewerking te verlenen aan een door werkgever gevraagde second opinion aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Artikel 11. Ziek bij beëindiging

Werknemer is verplicht, indien hij binnen 4 (vier) weken na het beëindigen van de overeenkomst ziek wordt of door arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden kan verrichten en op dat moment niet bij een andere werkgever werkzaam is en/of een werkloosheidsuitkering geniet, dit onmiddellijk schriftelijk aan werkgever te melden en zich te houden aan de wettelijke en contractuele controlevoorschriften en re-integratieverplichtingen. Deze verplichtingen blijven bestaan zolang werknemer ziek of arbeidsongeschikt is en een arbeidsongeschiktheidsuitkering geniet.

Artikel 12. Afwezigheid

Werknemer zal werkgever steeds tijdig vooraf informeren indien werknemer niet oproepbaar is in verband met afwezigheid ten gevolge van vakanties of anderszins.

Artikel 13. Geheimhouding

Afgezien van kennis die uit algemene bronnen toegankelijk is, verplicht werknemer zich, zowel tijdens als ook na beëindiging van de overeenkomst, tot absolute geheimhouding jegens eenieder omtrent alles wat bij de uitoefening van zijn/haar functie te zijner/harer vertrouwelijke kennis is gekomen in verband met de zaken en belangen van werkgever.

Werknemer verbindt zich voorts alle op de onderneming van werkgever betrekking hebbende correspondentie en andere bescheiden in de ruimste zin, alsmede daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen, ongevraagd en onverwijld bij het einde van de overeenkomst aan werkgever ter hand te stellen.

Indien werknemer handelt in strijd met dit artikel verbeurt hij/zij aan werkgever, zulks in afwijking van het bepaalde in art. 7:650 leden 3 en 5 BW, dadelijk en ineens zonder dat daartoe sommatie of ingebrekestelling is vereist, een boete van € 5.000,00, onverminderd het recht van werkgever om in plaats daarvan vergoeding der werkelijk geleden schade te vorderen.

Overtreding van het gestelde in dit artikel zal voorts voor werkgever een dringende reden, in de zin van art. 7:678 BW, vormen tot ontslag op staande voet en zal voor haar eveneens aanleiding kunnen geven tot het doen van een aangifte omtrent het plegen van het delict, als omschreven in art. 273 WvSr.

Artikel 14. Niet gebonden aan eerder beding

Werknemer verklaart niet gebonden te zijn aan een non-concurrentie- of relatiebeding bij een eerdere werkgever, dat hem belemmert om in dienst te treden bij werkgever.

Artikel 15. Opleidingskosten

Werkgever zal de scholing, opleidingen, cursussen en/of studies die werkgever op grond van de wet en de CAO verplicht is om aan werknemer te verstrekken om het werk waarvoor hij is aangenomen uit te voeren, kosteloos aan werknemer aanbieden. Bovendien wordt de tijd die gemoeid is met de scholing, opleidingen, cursussen en/of studies beschouwd als arbeidstijd en vindt deze, indien mogelijk, plaats tijdens de tijdstippen waarop arbeid verricht moet worden. Werknemer heeft geen recht op een vergoeding in geld of tijd van de studietijd gelegen buiten de reguliere arbeidstijd.

Artikel 16. Concurrentiebeding

16.1. Na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal werknemer in een gebied met een straal van 50 (vijftig) kilometer met als middelpunt de vestiging van werkgever gedurende een periode van 12 (twaalf) maanden noch zelf in enigerlei vorm een bedrijf, gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan dat van werkgever mogen vestigen, drijven, mededrijven of doen drijven, hetzij direct, hetzij indirect, noch financieel, in welke vorm ook, bij een dergelijk

bedrijf belang hebben, direct of indirect, of daarin of daarvoor op enigerlei wijze werkzaam zijn, hetzij tegen vergoeding, hetzij om niet, of daarin een aandeel hebben van welke aard ook.

- 16.2. Werknemer zal voor iedere door hem begane overtreding van het bepaalde in dit artikel ten behoeve van werkgever verbeuren, dadelijk en ineens zonder dat daartoe sommatie of ingebrekestelling is vereist, een boete van € 2.500,00 (zegge: vijf-en-twintighonderd euro) voor elke geconstateerde overtreding en van € 500,00 (zegge: vijfhonderd euro) voor elke dag, dat werknemer in overtreding is, onverminderd het recht van werkgever om in plaats daarvan vergoeding der werkelijk geleden schade te vorderen.

Artikel 17. Relatiebeschermingsbeding

- 17.1. In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, om welke reden en op wiens initiatief dan ook, zal werknemer in overleg met werkgever de werkzaamheden ten behoeve van de cliënten en relaties, waaronder, maar niet beperkt tot, oude relaties en prospects van werkgever en/ of van aan haar gelieerde ondernemingen, beëindigen. Werknemer zal zich er alsdan tot het uiterste voor inspannen, dat de cliënten en relaties van werkgever voor werkgever behouden blijven.
- 17.2. Het is werknemer zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever verboden om, gedurende 12 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst (ongeacht de wijze waarop en de reden waarom de arbeidsovereenkomst is geëindigd) op enigerlei wijze en in welke vorm dan ook, hetzij in dienstbetrekking, hetzij in een andere arbeidsverhouding, hetzij onder eigen naam, hetzij door middel van een samenwerking met natuurlijke of rechtspersonen, direct of indirect, zakelijke contacten/ betrekkingen aan te gaan en of te onderhouden (of pogingen daartoe te ondernemen) met enige persoon, instelling, vennootschap of onderneming, waarmee werkgever (of met werkgever gelieerde ondernemingen) direct of indirect (zakelijke) relaties onderhoudt en/ of heeft onderhouden in de laatste 12 maanden voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst.
- 17.3. Onder "gelieerde onderneming" in de zin van dit artikel worden in ieder geval verstaan: vennootschappen die behoren tot hetzelfde concern of dezelfde groep als werkgever, alsmede vennootschappen waarin werkgever op enige wijze participeert.
- 17.4. Onder "oude relaties van werkgever en/ of van met werkgever gelieerde ondernemingen" in de zin van dit artikel worden in ieder geval (maar niet uitsluitend) verstaan: relaties aan wie werkgever en/of met werkgever gelieerde ondernemingen gedurende twee jaar voorafgaande aan het einde van het dienstverband van werknemer facturen heeft doen toekomen.
- 17.5. Onder "zakelijke relaties" in de zin van dit artikel worden tevens verstaan: oude relaties, huidige relaties en prospects van werkgever en/ of van met

werkgever gelieerde ondernemingen. Prospects zijn relaties die op het moment van uitdiensttreding van werknemer nog geen cliënt zijn van werkgever en/ of van met werkgever gelieerde ondernemingen, echter waaraan wel in de twee jaar voorafgaande aan het einde van het dienstverband een offerte door werkgever is toegezonden.

- 17.6. Werknemer zal, zulks in afwijking van het bepaalde in art. 7:650 leden 3 en 5 BW, voor iedere door hem begane overtreding van het bepaalde in dit artikel ten behoeve van werkgever verbeuren, dadelijk en ineens zonder dat daartoe sommatie of ingebrekestelling is vereist, een boete van € 2.500,00 (zegge: vijf-en-twintighonderd euro) voor elke geconstateerde overtreding en van € 500,00 (zegge: vijfhonderd euro) voor elke dag, dat werknemer in overtreding is, onverminderd het recht van werkgever om in plaats daarvan vergoeding der werkelijk geleden schade te vorderen.

Artikel 18. Wijziging

Werkgever is bevoegd de in deze overeenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarden te wijzigen, indien zij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Artikel 19. Overige bedrijfsregels

Werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels.

Artikel 20. Ondertekening

Werknemer verklaart een getekend exemplaar van deze overeenkomst te hebben ontvangen.

Artikel 21. Toepasselijk recht en bevoegde rechter

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. In geval van een geschil is de Nederlandse rechter bevoegd.

Aldus overeengekomen, opgemaakt in tweevoud en ondertekend op 6 februari 2024

Werkgever

Naam: {{ variable }}

Datum:

Werknemer

Naam: {{ variable }}

Datum:

.....
Handtekening

.....
Handtekening