**Nuluren oproepovereenkomst**

**Oproepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht voor bepaalde/onbepaalde** **tijd**

De ondergetekenden:

1. [naam werkgever], gevestigd te [adres], te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door [naam], hierna te noemen: ‘Werkgever’,

en

1. [naam oproepkracht, geboren op [datum], wonende te [adres], hierna te noemen: ‘Oproepkracht’.

Rekening houdend met dat:

* Werkgever behoefte heeft om incidenteel, bij afwezigheid van Oproepkracht als gevolg van ziekte, verlof of anderszins of bij pieken in het werk, een vervangende of aanvullende arbeidskracht flexibel in te zetten;
* Oproepkracht alleen op oproepbasis incidenteel arbeid verricht en voor zover deze voorhanden is;
* Werkgever op voorhand geen enkele garantie kan geven over de per week of per maand te werken uren en evenmin dat Oproepkracht überhaupt wordt opgeroepen.

Gaan een oproepovereenkomst aan op de volgende voorwaarden:

**Artikel 1. Start, duur en proeftijd**

1. Oproepkracht treedt bij Werkgever in dienst op [datum].

1. [KEUZE] Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de bepaalde tijd van [aantal maanden]. De arbeidsovereenkomst eindigt daarom van rechtswege, zonder dat voorafgaande opzegging nodig is, op [datum].

[OF]

2. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.

1. [KEUZE] Er geldt geen proeftijd.

[OF]

3. De eerste maand van de arbeidsovereenkomst geldt als proeftijd. Tijdens de proeftijd hebben beide partijen het recht de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen.

[OF]

3. De eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd. In die maanden kunnen Werkgever en Oproepkracht allebei op ieder moment opzeggen.

1. Deze arbeidsovereenkomst is een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628 BW. Deze arbeidsovereenkomst is geen uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW en ook geen payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 7:692 BW.
2. Voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst wordt conform artikel 7:628 lid 5 BW afgeweken van artikel 7:628 lid 1 BW. Dit betekent dat de werknemer alleen loon ontvangt over de uren dat deze daadwerkelijk heeft gewerkt.

**Artikel 2. Tussentijds einde van de arbeidsovereenkomst**

1. Tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst is voor beide partijen mogelijk. Opzeggen gebeurt schriftelijk en tegen het einde van de maand. Daarbij wordt rekening gehouden met de wettelijke opzegtermijn [OF] andere opzegtermijn.
2. Over de manier van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en de opzegtermijnen verwijst Werkgever naar [het personeelshandboek,] [de toepasselijke cao en] de wettelijke regels, die u kunt vinden in titel 7.10 BW.

**Artikel 3. Functie, werkzaamheden en standplaats**

1. Oproepkracht vervult op afroep de functie van [naam functie]. De taken en verantwoordelijkheden die bij deze functie horen staan in bijgevoegde functieomschrijving.
2. Werkgever kan van Oproepkracht verlangen andere werkzaamheden te verrichten dan die horen bij zijn functie, alleen als dit redelijk is.
3. [KEUZE] De standplaats van Oproepkracht is [plaats]. Werkgever kan de standplaats wijzigen.

[OF]

3. Oproepkracht verricht zijn werkzaamheden op verschillende, door Werkgever te bepalen, plaatsen.

[OF]

1. Oproepkracht is vrij om, in overleg met Werkgever, zijn werkplek te bepalen. Werkgever heeft het recht om alsnog een vaste werkplek aan te wijzen.
2. Oproepkracht verklaart dat een concurrentie- en/of relatiebeding van een van zijn vorige werkgevers hem niet hindert bij indiensttreding en/of bij de uitoefening van zijn functie bij Werkgever.

**Artikel 4. Oproepregeling**

1. De tijdstippen waarop Oproepkracht arbeid verricht zijn variabel. Werkgever stelt bij iedere oproep de duur van de werkzaamheden en de werktijd vast.
2. Werkgever kan Oproepkracht verplichten om werkzaamheden te verrichten op de volgende dagen en tijdstippen: [dag] tot en met [dag] tussen [tijdstip] uur en [tijdstip] uur (referentieperiode). Oproepkracht is verplicht om aan een oproep door Werkgever binnen deze referentieperiode gehoor te geven.
3. Werkgever roept Oproepkracht op indien en voor zover er naar het oordeel van Werkgever werkzaamheden zijn waarvoor Oproepkracht in aanmerking komt. Werkgever is niet verplicht Oproepkracht op te roepen voor het verrichten van werkzaamheden. Het is mogelijk dat Oproepkracht niet wordt opgeroepen.
4. De oproep geschiedt doorgaans schriftelijk of elektronisch.
5. De (minimale) oproeptermijn en de minimale termijn om een oproep te wijzigen of in te trekken bedraagt [aantal (minimaal 4 dagen, tenzij een kortere termijn op basis van de cao is toegestaan)] dagen.

**Artikel 5. Salaris en vakantietoeslag**

1. Het salaris van Oproepkracht bedraagt bij aanvang van het dienstverband € [bedrag] bruto uur (exclusief vakantietoeslag). Werkgever betaalt het salaris uiterlijk op [datum] op het door Oproepkracht opgegeven rekeningnummer.
2. [OPTIONEEL: noem hier alle andere eventuele afzonderlijke bestanddelen van het salaris/inkomen van Oproepkracht zoals een bonus of eindejaarsuitkering en/of geef aan dat deze bestanddelen in het salaris zijn inbegrepen.]
3. [OPTIONEEL] Onder het salaris vallen [wel/niet] de toeslagen voor werkzaamheden in de buitendienst of ploegendienst en toeslagen voor uren gewerkt op zaterdagen, zon- en feestdagen. [Benoem deze toeslagen of verwijs naar de cao of het arbeidsvoorwaardenreglement waarin deze toeslagen staan.]
4. Gedurende de eerste zes maanden van het dienstverband heeft Oproepkracht op grond van artikel 7:628 lid 5 BW alleen recht op salaris wanneer hij daadwerkelijk werkt.
5. Oproepkracht heeft recht op 8% vakantietoeslag, berekend over het salaris over de periode [1 juni tot en met 31 mei of 1 januari tot en met 31 december], exclusief eventuele eindejaarsuitkeringen, bonussen, gratificaties, onkostenvergoedingen, jubileumuitkeringen en andere uitkeringen bij bijzondere gelegenheden. Bij tussentijdse in- of uitdiensttreding berekent Werkgever de vakantietoeslag naar rato.
6. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand [maand].
7. [OPTIONEEL] Oproepkracht stemt in met de digitale ontvangst van loonstroken.

**Artikel 6. Vakantiedagen en ander betaald verlof**

1. Oproepkracht heeft recht op [aantal] vakantiedagen per kalenderjaar op basis van een [aantal-]urige werkweek. Werkgever stelt de vakantiedagen vast naar evenredigheid van het aantal door Oproepkracht gewerkte uren.
2. Wettelijke vakantiedagen vervallen een halfjaar na het jaar waarin ze zijn opgebouwd. Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren vijf jaar na het jaar waarin ze zijn opgebouwd.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:638 lid 2 BW stelt Werkgever na overleg met Oproepkracht de vakantiedagen vast.
4. Werkgever verrekent eventueel te veel opgenomen vakantie-uren bij de eindafrekening.
5. Voor eventuele andere vormen van betaald verlof verwijst Werkgever naar [het personeelshandboek,] [de toepasselijke cao en] de wettelijke regels, die u kunt vinden in titel 7.10 BW en in de Wet Arbeid en Zorg.

**Artikel 7. Onkostenvergoeding, telefoon, laptop, bedrijfsauto**

1. [KEUZE] Werkgever betaalt de kosten van het meest voordelige 2e klasse openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer van Oproepkracht.

[OF]

1. Werkgever ontvangt voor het woon-werkverkeer een reiskostenvergoeding van [bedrag per kilometer].

1. [OPTIONEEL] Op dagen waarop Oproepkracht thuiswerkt, heeft Oproepkracht recht op een onbelaste thuiswerkvergoeding van [bedrag (de maximaal toegestane onbelaste thuiswerkvergoeding bedraagt € 2,15 per dag (in 2023)].
2. De onkosten die Oproepkracht voor het werk maakt, vergoedt Werkgever als Oproepkracht daarvoor een gespecificeerde declaratie indient bij Werkgever met onderliggende facturen. [EVENTUEEL: Oproepkracht ontvangt een onkostenvergoeding van € [bedrag bruto/netto] per maand.
3. Werkgever vergoedt de telefoonkosten van Oproepkracht, als Oproepkracht een kopie van de telefoonrekening aan Werkgever verstrekt [EVENTUEEL: tot een bedrag van € [bedrag]].
4. Oproepkracht krijgt een bedrijfsauto onder de voorwaarden zoals vastgelegd in het autoreglement, die onderdeel uitmaken van deze arbeidsovereenkomst.

**Artikel 8. Bedrijfseigendommen**

1. Alle bedrijfsmiddelen die Oproepkracht van Werkgever krijgt, blijven eigendom van Werkgever. Privégebruik daarvan is, zonder toestemming van Werkgever, niet toegestaan.
2. Op eerste verzoek van Werkgever en in ieder geval als Oproepkracht uit dienst treedt, levert Oproepkracht de zaken die hij van Werkgever heeft gekregen onverwijld weer in.

**Artikel 9. Pensioen** [KEUZE]

1. Oproepkracht neemt deel aan de pensioenregeling van Werkgever, uitgevoerd door [naam pensioenfonds].
2. Oproepkracht heeft het pensioenreglement ontvangen en stemt in met de inhoud daarvan.

[OF]

Bij Werkgever is geen pensioenregeling van toepassing. Aan Oproepkracht is geen pensioenaanbod gedaan.

**Artikel 10. Ziekte**

1. Als Oproepkracht door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is te werken, meldt Oproepkracht dit zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval voor 09.00 uur, aan Werkgever.
2. Als Oproepkracht ziek wordt tijdens een oproep, betaalt Werkgever, gedurende maximaal 104 weken, zolang het dienstverband in die periode voortduurt en uiterlijk tot en met de laatste dag waarop Oproepkracht op grond van de desbetreffende oproep gewerkt zou hebben als hij niet ziek was geworden, het salaris van Oproepkracht (gedeeltelijk) door. De eerste 52 weken betaalt Werkgever 100% [of een lager percentage (minimaal 70%)] van het salaris. De daaropvolgende 52 weken betaalt Werkgever 70% [of een hoger percentage] van het salaris [EVENTUEEL:, maar nooit meer dan 70% van het maximum dagloon].
3. Als Oproepkracht langer dan één maand ziek is, vervallen de onkostenvergoedingen.
4. Tijdens ziekte houdt Oproepkracht zich aan de controlevoorschriften die bij Werkgever gelden.
5. Is de ziekte ontstaan door een ander of door een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, dan informeert Oproepkracht Werkgever hierover.
6. Overtreding van dit artikel kan leiden tot het stopzetten/opschorten van het salaris.
7. Wordt Oproepkracht binnen vier weken nadat het dienstverband is geëindigd ziek, dan laat hij dit onmiddellijk schriftelijk aan Werkgever weten. In dat geval is Oproepkracht ook verplicht om de bij Werkgever geldende controlevoorschriften bij ziekte, de instructies van de bedrijfsarts en alle uit de (Ziekte)wet volgende verplichtingen na te leven.
8. Alles wat het herstel van de ziekte in de weg kan staan laat (ex-)Oproepkracht achterwege. Verder doet (ex-)Oproepkracht er alles aan om het herstel van de ziekte te versnellen. Hieronder valt ook het meewerken aan de aangeboden re-integratie-inspanningen.
9. Bij iedere overtreding van dit artikel is de (ex-)Oproepkracht – ten behoeve van Werkgever – een boete verschuldigd, zonder dat een waarschuwing of ingebrekestelling nodig is. De boete bedraagt € [bedrag]. Iedere dag dat de overtreding voortduurt wordt dit bedrag verhoogd met een bedrag van € [bedrag]. Naast deze boete kan Werkgever ook nakoming en/of schadevergoeding vorderen. Werkgever mag voor hetzelfde feit geen boete heffen en ook schadevergoeding vorderen. De boete is rechtstreeks verschuldigd aan Werkgever. Hiermee wordt afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3 en lid 5 BW.

[EVENTUEEL] **Artikel 11. Nevenwerkzaamheden**

1. Oproepkracht doet bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk opgave van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of gaat verrichten. Het gaat daarbij om betaalde en onbetaalde werkzaamheden.
2. Als Oproepkracht tijdens het dienstverband andere nevenwerkzaamheden wil verrichten of als zijn nevenwerkzaamheden wijzigen, stelt hij Werkgever hiervan voordat hij daarmee start schriftelijk op de hoogte.
3. Het is Oproepkracht niet toegestaan gedurende de looptijd van deze arbeidsovereenkomst betaalde en/of onbetaalde nevenwerkzaamheden te verrichten, tenzij Werkgever hiervoor schriftelijke toestemming geeft. Deze toestemming vraagt Oproepkracht altijd vooraf aan. Werkgever weigert de toestemming niet, tenzij daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat.
4. Overtreding van het in dit artikel bepaalde kan voor Werkgever reden zijn om arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen. Denk hierbij aan een ontslag (op staande voet) of het vorderen van schadevergoeding.

**Artikel 12. Geheimhouding**

1. Het is Oproepkracht verboden zowel tijdens als na het einde van zijn dienstverband aan derden, daaronder wordt ook verstaan personeel van Werkgever of andere met hem verbonden of aan hem gelieerde ondernemingen, direct of indirect, op wat voor manier dan ook, een mededeling te doen van bijzonderheden van Werkgever of andere met hem verbonden of aan hem gelieerde ondernemingen, dan wel van vertrouwelijke informatie waarvan Oproepkracht in de uitoefening van of tijdens zijn dienstverband kennis heeft genomen.
2. Onder ‘bijzonderheden’ en ‘vertrouwelijke informatie’ valt in ieder geval, maar niet uitsluitend, de informatie betreffende [invullen informatie die specifiek is te benoemen, zoals prijsstellingen, marktverkenningen, de sales- en marketinggegevens, het relatieoverzicht, de salarisadministratie, de personeelsdossiers etc.].
3. Het is Oproepkracht verboden zowel tijdens als na het einde van zijn dienstverband informatie, producten en/of systemen van Werkgever te kopiëren, openbaar te maken, samen te voegen en/of te bewerken of de broncode van computerprogramma’s om te zetten, na te maken of op een andere manier de broncode af te leiden.
4. Bij het einde van het dienstverband geeft Oproepkracht alle documenten van Werkgever die hij voor het uitvoeren van zijn werk heeft gekregen terug aan Werkgever.
5. Schendt Oproepkracht de verplichtingen uit dit artikel, dan kan Werkgever arbeidsrechtelijke maatregelen nemen. Denk hierbij aan een ontslag (op staande voet) of het vorderen van schadevergoeding.
6. Bij iedere overtreding van de leden 1 tot en met 4 van dit artikel is (ex-)Oproepkracht – ten behoeve van Werkgever – een boete verschuldigd, zonder dat een waarschuwing of ingebrekestelling nodig is. De boete bedraagt € [bedrag]. Iedere dag dat de overtreding voortduurt wordt dit bedrag verhoogd met een bedrag van € [bedrag]. Naast deze boete kan Werkgever ook nakoming en/of schadevergoeding vorderen. Werkgever mag voor hetzelfde feit niet een boete heffen en ook een schadevergoeding vorderen. De boete is rechtstreeks verschuldigd aan Werkgever. Hiermee wordt afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3 en lid 5 BW.

[EVENTUEEL] **Artikel 13. Scholing**

1. Scholing, opleidingen, cursussen en/of studies die Werkgever op grond van toepasselijk Unierecht, toepasselijk nationaal recht, een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan verplicht is om aan Oproepkracht te verstrekken om het werk waarvoor hij is aangenomen uit te voeren, wordt door Werkgever kosteloos aangeboden aan Oproepkracht. Bovendien wordt deze scholing, opleidingen, cursussen en/of studies beschouwd als arbeidstijd en vindt deze, indien mogelijk, plaats tijdens de tijdstippen waarop arbeid verricht moet worden.
2. De kosten voor alle andere scholing, opleidingen, cursussen en/of studies worden alleen vergoed na goedkeuring door Werkgever en na ondertekening van een studiekostenovereenkomst door Oproepkracht.

**Artikel 14.** **Rechtskeuze** **en** **slotbepalingen**

1. Oproepkracht verklaart op de hoogte te zijn van en stemt in met de bij Werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels. [EVENTUEEL: Ook van toepassing op deze arbeidsovereenkomst zijn de functierelevante bepalingen die staan in (bijvoorbeeld het personeelshandboek / het arbeidsvoorwaardenreglement enzovoort). Deze bepalingen zijn als bijlage [nummer] aan deze overeenkomst gehecht en maakt daarvan deel uit.]
2. [EVENTUEEL: Ook is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing het (bijvoorbeeld e-mail- en internetprotocol/het verzuimreglement enzovoort). Dit protocol is als bijlage [nummer] aan deze overeenkomst gehecht en maakt daarvan deel uit.]
3. Werkgever heeft het recht eenzijdig wijzigingen aan te brengen in deze arbeidsovereenkomst als daarvoor een zodanig zwaarwichtig belang bestaat dat het belang van Oproepkracht daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
4. [KEUZE] Op deze arbeidsovereenkomst is de cao [naam cao] van toepassing.

[OF]

4. Op deze arbeidsovereenkomst is geen cao van toepassing.

1. Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing. De Nederlandse rechter is bevoegd.
2. Alle hiervoor gesloten overeenkomsten komen met het sluiten van deze overeenkomst te vervallen.
3. Nietigheid van een of meer bepalingen van de arbeidsovereenkomst leidt niet tot nietigheid van de andere bepalingen van deze overeenkomst, maar verplicht partijen met elkaar te overleggen teneinde de nietige bepaling te vervangen door een rechtsgeldige bepaling.

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

Aldus overeengekomen, in tweevoud en getekend:

op [datum] te [plaats], op [datum] te [plaats],

Werkgever Oproepkracht