**MODEL OPROEPOVEREENKOMST**

De ondergetekenden:

[*Naam werkgever*], gevestigd te [*plaats/adres*], in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [*naam*], [*functie*], hierna te noemen “werkgever”,

en

[*Naam oproepkracht*], geboren op [*datum*], wonende te [*plaats /adres*], hierna te noemen “oproepkracht”

Verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

1.(**in geval van een voorovereenkomst**)

Oproepkracht kan door werkgever worden opgeroepen voor het verrichten van de volgende werkzaamheden: [*omschrijving*]

Oproepkracht houdt zich beschikbaar voor de voornoemde werkzaamheden, maar is niet verplicht om aan een oproep van werkgever gehoor te geven.

of

1.( **in geval van een overeenkomst met uitgestelde prestatieplicht)**

Oproepkracht treedt met ingang van [*datum*] voor bepaalde tijd/onbepaalde tijd in dienst van werkgever als oproepkracht voor het verrichten van werkzaamheden als [*functie*]

**In geval van een tijdelijke arbeidsovereenkomst:** de arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op [*datum],*zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Bij tijdelijke contracten van zes maanden of langer geldt dat de werkgever de beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet aanzeggen conform de wettelijke bepalingen in deze Wet Werk en Zekerheid (WWZ)).   
**In geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**: de arbeidsovereenkomst kan met inachtneming van de basis van artikel 5 van de Cao voor personeel in dienst van architectenbureaus, verder te noemen de Cao toepasselijke opzegtermijn worden opgezegd.

2.

De wederzijdse proeftijd bedraagt …………. [[1]](#footnote-1)

3.

Uitsluitend werkgever bepaalt of er werkzaamheden zijn die rechtvaardigen dat oproepkracht wordt opgeroepen. Werkgever zorgt er voor dat de oproep steeds tijdig geschiedt. De tijdstippen waarop de werkzaamheden worden verricht, zijn in de regel [*tijden*]

4.

Oproepkracht zal, indien opgeroepen, bij werkgever werkzaamheden verrichten in de functie van [*functie*] en vinden plaats te [*locatie*].

5.

De oproepkracht heeft alleen recht op loon indien en voor zover hij daadwerkelijk als oproepkracht door werkgever is opgeroepen en deze oproep heeft geaccepteerd.   
[facultatief] *Gedurende de eerste zes maanden heeft oproepkracht ingevolge artikel 7:628 lid 5 BW alleen recht op loon wanneer hij daadwerkelijk heeft gewerkt*.   
De oproepkracht houdt recht op salaris ingeval hij arbeidsongeschikt is of wordt tijdens de duur van de oproep. In dat geval zal werkgever het loon doorbetalen tot en met de laatste dag waarop oproepkracht zou hebben gewerkt als hij niet ziek was geweest of geworden.

6.

Het loon bedraagt EUR [*bedrag*] bruto per uur. De oproepkracht heeft daarnaast recht op 8% vakantiegeld.

7.

De werkgever betaalt de oproepkracht het hem/haar toekomende loon over enige maand uit vóór het einde van de daarop volgende maand.

8.

Per daadwerkelijk gewerkt uur bouwt de oproepkracht vakantierechten op conform de cao.

9.

Oproepkracht is ook na het einde van de overeenkomst verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hij bij de uitoefening van zijn werkzaamheden met betrekking tot de zaken en belangen van de werkgever te weten is gekomen.

10.

Op dit contract is de Cao voor personeel in dienst van architectenbureaus van toepassing.

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

Werkgever

………………………

[*naam*]

Oproepkracht

…………………….

[*naam*]

==========

**Dit is een voorbeeldovereenkomst waar geen rechten aan kunnen worden ontleend. T.a.v. de concrete uitkomst kan altijd advies worden gevraagd bij SFA, voordat tot ondertekening wordt overgegaan; het advies wordt toegespitst op uw eigen situatie.**

**Toelichting Oproepovereenkomst**

**Karakter van de oproepovereenkomst**

Een oproepovereenkomst legt arbeid vast in een flexibele vorm. Er zijn in principe geen vaste werktijden. De werknemer gaat aan het werk als hij wordt opgeroepen.

Er zijn twee mogelijkheden:

1. De werknemer is niet verplicht aan de oproep gehoor te geven en de werkgever is niet verplicht om hem op te roepen. In dit geval sluiten werkgever en werknemer eerst een zogeheten **voorovereenkomst** af. De echte arbeidsovereenkomst ontstaat als de werknemer komt en feitelijk gaat werken. Met elke oproep ontstaat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

N.B.: de vrijheid voor werknemer om te weigeren moet wel reëel zijn.

2. De werknemer is verplicht om aan de oproep gehoor te geven. Er is dan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten met zoals dat heet '**een uitgestelde prestatieplicht**’. Dat kan in twee varianten:

a) een nul-urencontract: de werknemer moet aan het werk

of

b) een minimum - maximum (min-max)contract: de werknemer mag tenminste een aantal uren per week, per maand of per jaar werken.

Dat kan zowel voor bepaalde als voor onbepaalde tijd worden gesloten. De essentie is dat er pas loon wordt betaald als werknemer feitelijk heeft gewerkt na te zijn opgeroepen;

**Attentiepunten**

1. Na drie maanden wordt aangenomen dat het aantal uren per maand dat de oproepkracht wordt opgeroepen gelijk is aan het gemiddeld aantal gewerkte uren in de drie voorafgaande maanden;

2. Als werkgever het daar niet mee eens, moet hij aantonen dat het inderdaad niet zo is.

Dat speelt als werknemer dit punt aansnijdt, dan moet werkgever - indien hij er anders over denkt - aantonen dat het anders is;

3. Voor iedere oproep geldt dat er minimaal drie (3) uur wordt uitbetaald, als aan één van de volgende voorwaarden is voldaan:

1. Werknemer heeft een contract voor minder dan 15 uur per week en werkgever en werknemer hebben geen afspraak gemaakt over de werktijden;
2. Werkgever en werknemer hebben geen afspraak gemaakt over het aantal uren dat hij werkt. Bijvoorbeeld bij een nul-urencontract;

5. De cao is van toepassing op oproepovereenkomsten;

6. Vakantiedagen mogen niet in het uurloon worden opgenomen, deze worden uitbetaald aan het eind van de overeenkomst, als er geen gelegenheid is geweest ze op te nemen;

7. Oproepkrachten vallen onder de verplichte werknemersverzekeringen: als werknemer verplicht is aan de oproep gehoor te geven, is het een doorlopende verzekering. In het andere geval gelden de werkelijke gewerkte uren.

Bij de melding aan de bedrijfsvereniging moet worden aangegeven dat het een oproepkracht is en of het een regelmatig arbeidspatroon betreft. In dat laatste geval wordt werknemer beschouwd als een parttimer en geldt loondoorbetaling bij ziekte.   
  
**Krijgt een oproepkracht ook loon als hij ziek is?**Het antwoord is 'soms'. Dat hangt af van het soort oproepcontract.

1. Oproepovereenkomst met voorovereenkomst

1. Werknemer wordt ziek tijdens een oproepperiode:   
   De werkgever betaalt dan tenminste 70% van het loon over de afgesproken periode die werknemer zou moeten werken. Als dit lager is dan het voor werknemer geldende minimumloon, krijgt hij het minimumloon.
2. Werknemer blijft na afloop van een oproepperiode ziek:   
   Als de oproep van werkgever is afgelopen, is ook het tijdelijke arbeidscontract afgelopen. De werkgever hoeft dan geen loon meer te betalen. Werknemer kan misschien een ziektewetuitkering krijgen. Een ziektewetuitkering wordt aangevraagd bij het UWV.
3. Werknemer is ziek buiten een oproepperiode:   
   Op het moment dat hij ziek wordt, heeft hij geen arbeidscontract. Hij krijgt dus geen loon. Werknemer heeft wel recht op een ziektewetuitkering als hij ziek wordt binnen vier (4) weken nadat het laatste arbeidscontract is afgelopen.

2a. Nul-urencontract

Bij een nul-urencontract is werknemer verplicht te komen als de werkgever hem oproept.

1. Werknemer wordt ziek tijdens een oproepperiode en krijgt dan minstens 70% van het loon over de afgesproken periode die hij zou moeten werken. Als dit lager is dan het voor hem geldende minimumloon, krijgt hij het minimumloon.
2. Werknemer blijft na afloop van een oproepperiode ziek, hij krijgt alleen betaald voor de uren die hij heeft gewerkt. Zolang het arbeidscontract duurt, heeft werknemer geen recht op een ziektewetuitkering. Pas als het arbeidscontract eindigt, kan hij een ziektewetuitkering aanvragen bij UWV.
3. Werknemer is ziek buiten een oproepperiode. In de periode waarin hij niet wordt opgeroepen, heeft hij geen recht op doorbetaling van het loon. Zolang het arbeidscontract nog duurt, heeft hij ook geen recht op ziektewetuitkering. Pas als het arbeidscontract eindigt, kan werknemer een ziektewetuitkering aanvragen bij UWV.

2b. Min-max contract

In alle gevallen krijgt werknemer minstens 70% van het loon doorbetaald over zijn garantie-uren. Als dit bedrag lager is dan het voor hem geldende minimumloon, krijgt hij het minimumloon. Na afloop van het arbeidscontract kan hij een ziektewetuitkering aanvragen bij UWV.

**Proeftijd**

In alle situaties kan een proeftijd worden afgesproken van maximaal twee maanden. Schriftelijk vastleggen. (als de cao nog niet algemeen verbindend is verklaard, geldt maximum van één maand. Dat is de huidige situatie, AVV is aangevraagd, nog niet verleend)

**Pensioen**

Oproepkrachten vallen onder de pensioenregeling en moeten bij het pensioenfonds worden aangemeld. Oproepkrachten die op jaarbasis een beperkt aantal uren werken met een jaarsalaris dat onder de franchise blijft, zijn dan geen premie verschuldigd.

**Ontslag / beëindiging**

Op oproepcontracten zijn de gewone ontslagregels van toepassing.

Worden er meer dan drie overeenkomsten gesloten binnen twee jaar of wordt na twee jaar aansluitend doorgewerkt, dan ontstaat automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien er tussen het einde van de contract/oproepperiodes meer dan zes maanden verstreken zijn, start een nieuwe reeks.

Als er werknemer verplicht is aan de oproep gehoor te geven en de afspraken voor onbepaalde tijd zijn aangegaan, is voor beëindiging een ontslagvergunning vereist.

1. Kan zijn: geen proeftijd tot maximaal twee maanden, aansluitend op wettelijke bepalingen hierover [↑](#footnote-ref-1)