**NUL-URENOVEREENKOMST**

De ondergetekenden:

<naam werkgever>, gevestigd te <adres & plaats>, in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door <naam en functie>, hierna te noemen “werkgever”,

en

<naam oproepkracht>, geboren op <datum>, wonende te <plaats/adres> , hierna te noemen “werknemer”**,**

Overwegende dat:

* partijen hebben gekozen voor een nul-urencontract;
* zij verklaren op de hoogte te zijn van de kenmerkende elementen van een nul-urenovereenkomst en daartoe ook de separate toelichting op deze overeenkomst hebben gelezen;

Verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

**Artikel 1. Indiensttreding, werkzaamheden en loon**

Lid 1. Oproepkracht treedt met ingang van <datum> voor bepaalde tijd in dienst van werkgever als werknemer voor het verrichten van werkzaamheden als <functie>.

Lid 2. De wederzijdse proeftijd bedraagt <aantal maand(en)>.
De proeftijd mag maximaal 1 maand duren bij een tijdelijk arbeidscontract van meer dan 6 maanden, korter dan 2 jaar en bij een tijdelijk arbeidscontract zonder einddatum. De proeftijd kan maximaal 2 maanden duren bij een vast dienstverband en een tijdelijk arbeidscontract voor 2 jaar of langer. Bij een tijdelijk contract van 6 maanden of korter is een proeftijd niet toegestaan

Lid 3. Het loon bedraagt bruto <bedrag> Euro per uur, overeenkomend met functieschaal <letter functieschaal> regel <nummer/trede functieschaal>. Werknemer heeft recht op 8% vakantiegeld. Per daadwerkelijk gewerkt uur bouwt werknemer vakantierechten op conform de cao.

Lid 4. Het loon over enige maand wordt betaald vóór het einde van de daaropvolgende maand.

**Artikel 2. Einde arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op <datum>*,* zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.

Bij een tijdelijk contract van 6 maanden of langer, geldt de aanzegtermijn net zoals bij een gewone arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het is aan te bevelen dit altijd te doen, ook als het niet vereist is. Dat is onderdeel van goed werkgeverschap.

**Artikel 3. Oproep en werktijden**

Werkgever bepaalt of er werkzaamheden zijn waarvoor werknemer wordt opgeroepen. Werkgever doet die oproep op tijd. De tijdstippen waarop de werkzaamheden worden verricht, zijn in de regel <tijden>.
Werkgever moet werknemer minstens 4 kalenderdagen van tevoren oproepen voor werk. Als werkgever werknemer minder dan 4 dagen van tevoren oproept, is deze niet verplicht om te komen werken.
Als werkgever werknemer binnen 4 dagen (na oproep) afzegt, of de tijdstippen waarop deze zou moeten werken verandert, heeft werknemer recht op loon over de uren waarop hij/zij oorspronkelijk was opgeroepen.

**Artikel 4. Plaats van werkzaamheden**

Werknemer zal de werkzaamheden in beginsel verrichten op het kantoor van werkgever, tenzij schriftelijk anders afgesproken.

**Artikel 5. Recht op loon**

Lid 1. In de eerste zes maanden heeft werknemer alleen recht op loon als hij daadwerkelijk heeft gewerkt.

Lid 2. Werknemer houdt recht op salaris ingeval hij arbeidsongeschikt is of wordt tijdens de duur van de oproep. In dat geval betaalt werkgever het loon door tot en met de laatste dag waarop werknemer zou hebben gewerkt als hij niet ziek was geweest of geworden.

**Artikel 6. Geheimhouding**

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

**Artikel 7. Cao**

Op deze overeenkomst is de Cao voor architectenbureaus van toepassing.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgemaakt en getekend te <plaats>, op <datum>:

<handtekening> <handtekening>

<naam werkgever> <naam werknemer>

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