**MIN-MAXOVEREENKOMST**

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 <adres & plaats>, hierna te noemen “werknemer”,

Overwegende dat:

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

Verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

**Artikel 1. Duur arbeidsovereenkomst**

Lid 1. Werknemer treedt met ingang van <datum> voor bepaalde tijd van 12 maanden in dienst van werkgever als <functie> voor het verrichten van < werkzaamheden> .

Lid 2. Na deze 12 maanden eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege.

Let op: na drie contracten of contracten die meer dan 36 maanden beslaan, ontstaat van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Lid 3. De wederzijdse proeftijd bedraagt <aantal maand of maanden>.
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.

**Artikel 2 . Werkzaamheden**

Lid 1. Werknemer zal als < functie> de volgende werkzaamheden verrichten < werkzaamheden>.

Lid 2. De standplaats van werknemer is <adres & plaats>.

Lid 3. Werknemer zal de werkzaamheden in beginsel verrichten op het kantoor van werkgever, tenzij schriftelijk anders afgesproken. De dagen waarop en de uren gedurende welke arbeid moet worden verricht zullen door de werkgever, in overleg met werknemer, wekelijks worden vastgelegd in een rooster.

In overleg kan werknemer werkzaamheden vanuit huis verrichten.

**Artikel 3. Loon**

Lid 14. Werknemer ontvangt een variabel bruto maandsalaris dat afhankelijk is van het werkelijk gewerkte aantal uren.

Lid 2. Het maandsalaris bedraagt tenminste bruto <bedrag> Euro per maand, overeenkomend met functieschaal <letter functieschaal>, regel <nummer/trede functieschaal>.

Lid 3. Werknemer heeft recht op 8% vakantiegeld opgebouwd per daadwerkelijk gewerkt uur.

**Artikel 4. Te werken uren**

Lid 1. De omvang van het dienstverband bedraagt tenminste <minimum aantal uren> uur per week en ten hoogste <maximum aantal uren> per week.

Lid 2. Werkgever is niet verplicht werknemer iedere week het maximum aantal uren te laten werken. Tewerkstelling boven het minimum aantal uren per week gebeurt - voor zover daar naar het oordeel van werkgever - behoefte aan bestaat.
Werkgever is wel verplicht werknemer iedere week het overeengekomen minimum aantal uren, te laten werken.

**Artikel 5. Plaats en dagen van werkzaamheden**

Lid 3. De dagen waarop en de uren gedurende welke arbeid moet worden verricht zullen door de werkgever, in overleg met werknemer, wekelijks worden vastgelegd in een rooster.

Lid 4. Werkgever zal werknemer voorafgaande aan de week waarop het betrekking heeft, op de hoogte stellen van het definitieve weekrooster.

Als vaste werkdagen gelden in ieder geval: <vaste werkdagen>*.*

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.

Lid 3. Als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd, moet de werkgever binnen een maand aan de oproepkracht een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang. Dit aanbod moet (minimaal) gelijk zijn aan de gemiddelde arbeidsomvang in de voorafgaande 12 maanden. De oproepkracht hoeft dit niet te aanvaarden en mag aangeven geen prijs te stellen op het vaste aantal uren. In dat geval wordt de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden verlengd. Als de verlenging 12 maanden heeft geduurd, moet de werkgever het aanbod herhalen.
Als de oproepkracht het aanbod na die eerste 12 maanden wel accepteert, is er sprake van een reguliere arbeidsovereenkomst, geen min/max overeenkomst meer.

**Artikel 6. Verplichting werknemer**

Werknemer is verplicht gehoor te geven aan een verzoek van werkgever om op uren boven het overeengekomen minimum aantal uren, te komen werken. Werknemer is niet verplicht arbeid te verrichten boven het maximum aantal uren per week.

**Artikel 7. 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. De aanzegtermijn houdt in dat de werkgever 1 maand voor genoemde einddatum schriftelijk aan werknemer /oproepkracht aangeeft of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd en zo ja onder welke voorwaarden.

**Artikel 8. 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 9. 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.