**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 bewust hebben gekozen voor een nul-urencontract;
* werknemer naast zijn reguliere werkzaamheden elders af en toe werkzaamheden voor werkgever wil blijven verrichten om zijn praktische kennis up-to-date te houden;
* werkgever de kennis en ervaring van werknemer indien mogelijk wil inzetten bij bepaalde projecten;
* partijen op de hoogte zijn van de kenmerkende elementen van een nul-urenovereenkomst en zich daarover hebben laten adviseren.

Verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

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

Lid 1. Werknemer treedt met ingang van <datum> voor bepaalde tijd in dienst van werkgever als<functie>. Voor het verrichten van de volgende werkzaamheden <omschrijven werkzaamheden>.

Lid 2. De wederzijdse proeftijd bedraagt 1 maand.

Bij een overeenkomst langer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar. Bij een langere duur mag de proeftijd maximaal 2 maanden bedragen , bij een kortere duur mag geen proeftijd worden overeengekomen.

Lid 3. Het loon bedraagt bruto <bedrag> Euro per uur, overeenkomend met salarisschaal <salarisschaal> en salaristrede <salaristrede>. 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, niet langer dan 12 maanden (zie toelichting)>*,* zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.

Als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd, moet werkgever werknemer binnen een maand een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang. Dit aanbod moet (minimaal) gelijk zijn aan de gemiddelde arbeidsomvang in de voorafgaande 12 maanden.

Werknemer 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 werkgever het aanbod herhalen. Als werknemer het aanbod na die eerste 12 maanden wel accepteert, is er sprake van een reguliere arbeidsovereenkomst, geen oproepovereenkomst meer.

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

**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 werknemer 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. Als werkgever werknemer oproept voor minder dan drie uur, heeft werknemer voor die periode ten minste recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben gehad indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.

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.   
  
Versiedatum modelovereenkomst: 5 maart 2024