### **Model minimum/maximum-overeenkomst**

**De ondergetekenden:**

1

te

hierna te noemen *de werkgever,*

en

2. (naam en voornaam) wonende te (straat en woonplaats) en geboren op te

nationaliteit

hierna te noemen *de werknemer*,

**Verklaren te zijn aangegaan een arbeidsovereenkomst met een minimum aantal vaste uren en een deel met uitgestelde prestatieplicht met een maximum aantal uren, met inachtneming van de volgende overwegingen:**

a. De behoefte van de werkgever om een vervangende arbeidskracht in te zetten bij afwezigheid van vaste medewerkers als gevolg van:

* kortdurende ziekte; d.w.z. het vervangen van de uren, die beschikbaar zijn gekomen binnen de instelling door het geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn van een werknemer van de instelling met een zelfde functie als de werknemer, dit alles met een maximale duur van de oproep, doch voor dit geval maximaal ......... uren/dagen/week/weken[[1]](#footnote-1)\*;

of

* kortdurend verlof; d.w.z. de verlofuren, die beschikbaar zijn gekomen binnen de instelling door het opnemen van niet ingepland vakantieverlof of buitengewoon verlof in de zin van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening door een werknemer van de instelling met een zelfde functie als werknemer, dit alles met een maximale duur van de oproep, doch voor dit geval maximaal ......... uren/dagen/week/weken\*.

b. De wens van de werknemer om alleen het minimum aantal uren vaste, geregelde arbeid te verrichten en voor het resterende deel van de werkweek arbeid te willen verrichten indien en voor zover deze voorhanden is.

**Op de arbeidsovereenkomst zijn, in aanvulling op het bovenstaande, de volgende voorwaarden en bedingen van toepassing:**

**Artikel 1Datum indiensttreding en functie**

1. De werknemer treedt in dienst met ingang van ………………… in de functie van
2. Deze overeenkomst is een verlenging van de op …………… tussen de werkgever en de oproepkracht gesloten arbeidsovereenkomst, welke per ……. is beëindigd\*.
3. De werknemer zal binnen redelijke grenzen en na overleg, vanwege het belang van het werk of de instelling, tijdelijke wijzigingen in werkzaamheden, werktijden, arbeidsduur en vestigingsplaats en/of werkgebied accepteren.

Doorhalen welk artikel niet van toepassing is:

**Of Artikel 2** **Bepalingen rond de looptijd (onbepaalde tijd)**

## De werknemer treedt met ingang van ……… bij de werkgever in dienst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging of enige andere handeling vereist zal zijn, op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

1. De eerste twee maanden van het dienstverband zullen gelden als proeftijd in de zin van artikel 7:652 en 7:676 van het Burgerlijk Wetboek. Gedurende deze periode kan zowel de werkgever als de werknemer deze arbeidsovereenkomst op ieder moment opzeggen.  
   of  
   Er is geen proeftijd van toepassing.
2. De arbeidsovereenkomst kan door ieder der partijen schriftelijk worden opgezegd tegen het einde van een kalendermaand, met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen en de geldende opzegtermijn. De wederzijdse opzegtermijn, als bedoeld in artikel 2.5 van de CAO, bedraagt voor de werkgever en de werknemer minimaal twee maanden, tenzij op grond van artikel 7:672 van het Burger­lijk Wetboek een langere opzegtermijn in acht dient te worden genomen. In dat geval geldt voor de werkgever de langere opzegtermijn.

**Of Artikel 2 Bepalingen rond de looptijd (bepaalde tijd)**

## De werknemer treedt met ingang van ……….. bij de werkgever in dienst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een periode van ………… weken/maanden/jaar/jaren[[2]](#footnote-2)\*. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging of enige andere handeling vereist zal zijn, met ingang van …………[[3]](#footnote-3)\*\*.

## Uiterlijk …….., een maand voor het aflopen van deze arbeidsovereenkomst, wordt de werknemer schriftelijk geïnformeerd over het al dan niet voortzetten van deze arbeidsovereenkomst\*\*.

## De eerste maand van het dienstverband zal gelden als proeftijd in de zin van artikel 7:652 en 7:676 van het Burgerlijk Wetboek. Gedurende deze periode kan zowel de werkgever als de werknemer deze arbeidsovereenkomst op ieder moment opzeggen. NB Indien er sprake is van een tijdelijk contract van ten hoogste zes maanden is een proeftijd niet toegestaan. of

Er is geen proeftijd van toepassing**.\*\***

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan zonder de mogelijkheid van tussentijdse opzegging.  
   *of*

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan met de mogelijkheid van tussentijdse opzegging. Dat wil zeggen dat de arbeidsovereenkomst door ieder der partijen schriftelijk kan worden opgezegd tegen het einde van een kalendermaand, met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen en de geldende opzegtermijn. De wederzijdse opzegtermijn, als bedoeld in artikel 2.5 van de CAO, bedraagt voor de werkgever en de werknemer minimaal twee maanden, tenzij op grond van artikel 7:672 van het Burger­lijk Wetboek een langere opzegtermijn in acht dient te worden genomen. In dat geval geldt voor de werkgever de langere opzegtermijn.

**Artikel 3** **CAO**

Op deze overeenkomst is van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (verder te noemen: CAO), zoals deze thans luidt respectievelijk gedurende deze over­eenkomst zal komen te luiden, welke CAO geacht wordt met deze overeenkomst een geheel uit te maken.

## Artikel 4 Arbeids- en bedrijfsregels

1. Werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels.
2. Deze arbeids- en bedrijfsregels vormen een onderdeel van de arbeidsovereenkomst.

**Artikel 5 Werkgebied**

De werknemer verricht zijn/haar werkzaamheden:

* in/vanuit [[4]](#footnote-4)\*
* in het werkgebied \*

##### Artikel 6 Omvang dienstverband en (oproep)werkzaamheden

1. De omvang van het dienstverband bedraagt minimaal …… uur per week en maximaal …… uur per week.
2. Voor de uren boven het vaste minimumaantal kan de werknemer worden opgeroepen met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 7a en 8 van deze overeenkomst.
3. De werkgever en de werknemer komen overeen dat de werkzaamheden, waarvoor de werknemer kan worden opgeroepen, de werkzaamheden zijn die ontstaan wanneer een werknemer in de functie van……………………………………………………………………………………………………………., in het werkgebied/de vestiging[[5]](#footnote-5)\* ……………………………………………………………… door arbeidsongeschiktheid of verlof niet in staat is diens werkzaamheden te verrichten. De oproep geldt telkens voor de duur van de arbeidsongeschiktheid of het verlof van de te vervangen werknemer, doch uiterlijk voor de duur van ……… uren/dagen/week/weken\*.

**Artikel 7** **Regeling van de duur van de werkzaamheden en de werktijden tijdens een oproep**

De duur van de werkzaamheden en de werktijden worden bij iedere oproep vastgesteld.

###### Artikel 7a Regeling voor het bovenminimale gedeelte (=max-uren)

1. De werkgever roept de werknemer op indien de in de aanhef van deze overeenkomst onder a bedoelde oproepwerkzaamheden voorhanden zijn met inachtneming van het gestelde in artikel 8.

2. De werknemer is verplicht aan een oproep door/namens de werkgever gehoor te geven.

3. De werkgever zal in beginsel uiterlijk 24 uur voordat de werkzaamheden beginnen de werknemer oproepen.

4. Indien de oproep pas plaatsvindt op de dag waarop de werkzaamheden dienen te worden verricht is de werknemer verplicht gehoor te geven aan een oproep die vóór 9.00 uur wordt gedaan. Oproepen gedaan nà 9.00 uur mogen door de werknemer worden geweigerd, indien het voor de werknemer niet mogelijk is om op zo’n korte termijn de werkzaamheden aan te vangen.

5. Gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer alleen recht op loon indien en voor zover hij/zij daadwerkelijk werkzaam is geweest. Op grond van artikel 7:628 lid 5 BW zal de werknemer gedurende de eerste zes maanden geen aanspraak kunnen maken op loon over de tijd dat hij om welke reden dan ook niet heeft gewerkt.

**Artikel 8** **De wijze waarop de vervangingsuren worden verdeeld (indien meerdere oproepkrachten in dezelfde functiecategorie zijn aangesteld)**

1. De werknemer verklaart ermee bekend te zijn dat meerdere oproepkrachten werkzaam zijn voor de werkgever en gaat akkoord met het verdelen van de werkzaamheden door de werkgever door middel van hantering van een vaste, bij de werknemer bekende, systematiek.
2. De systematiek, op grond waarvan de werkzaamheden binnen de instelling worden verdeeld, is als volgt:  
   …………………………………………………………………………………………………………………………………………………
3. De werknemer kan geen rechten doen gelden ten aanzien van werkzaamheden die op grond van deze systematiek aan een andere oproepkracht zijn toebedeeld.

**Artikel 9** **Ziekte**

Bij ziekte dient de werknemer zich vóór 9.00 uur ziek te melden bij de werkgever, ook indien hij/zij op die dag niet is opgeroepen. Op de dag dat de werknemer weer arbeidsgeschikt is, dient hij/zij dit vóór 9.00 uur te melden bij de werkgever, ook indien hij/zij op deze dag niet hoeft te werken.

**Artikel 10** **Salariëring**

1. De werknemer wordt gesalarieerd volgens artikel 6.4 van de CAO in salarisschaal ………
2. De werknemer ontvangt een variabel bruto maandsalaris dat afhankelijk is van het daadwerkelijk door de werknemer in de betreffende maand gewerkte uren. Het vaste salaris bedraagt bij aanvang van het dienstverband € ...,... bruto per maand, en is gebaseerd op de minimum arbeidsduur van …. uur per week. Voor zover meer dan …… uur gewerkt wordt, zal hiervoor een uurloon worden uitbetaald ten bedrage van € ...,... bruto per uur.
3. De voor de werknemer geldende periodiekdatum is ……….

**Artikel 11** **Vakantierechten**

1. Het aantal uren vakantieverlof per jaar, als bedoeld in artikel 5.7 van de CAO, bedraagt voor de minimum arbeidsduur van …. uur per week (…. uur wettelijk en … uur bovenwettelijk)
2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal verrekening van te veel dan wel te weinig opgenomen vakantiedagen en te veel dan wel te weinig uitbetaalde vakantietoeslag geschieden door inhouding op dan wel uitbetaling bij het laatste maandsalaris en/of eindafrekening.

**Artikel 12 Verhuisplicht**

De werknemer is wel/niet[[6]](#footnote-6)\* verplicht te verhuizen naar/nabij\* de plaats van tewerkstelling.

**Artikel 13** **Nevenfuncties**

Bij de aanvang van het dienstverband oefent de werknemer de volgende nevenfuncties uit:

*Of*

De werknemer verricht tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst zonder schriftelijke toestemming van de werkgever geen betaalde of onbetaalde (neven-) werkzaamheden voor zichzelf of voor derden, welke strijdig of onverenigbaar (kunnen) zijn met de belangen van de werkgever.

###### Artikel 14 Geheimhouding

De werknemer is tijdens de duur en na het beëindigen van deze arbeidsovereenkomst gehouden tot strikte geheimhouding van al hetgeen hij/zij in zijn/haar functie en beroep ter kennis komt.

**Artikel 15 Boetebeding**

Indien de werknemer in strijd met zijn/haar verplichtingen uit hoofde van het bepaalde in artikel 13 en/of 14 van deze overeenkomst handelt, zal hij/zij in afwijking van artikel 7:650 lid 3 BW aan de werkgever, zonder dat enige ingebrekestelling is vereist, in afwijking van artikel 7:650 lid 5 BW, voor iedere overtreding een boete verbeuren van €…………… alsmede een boete van € …………. voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van de werkgever om in plaats daarvan volledige schadevergoeding plus kosten en interesten te vorderen voor zover de werkelijk geleden schade de bedongen boete te boven gaat.

## Artikel 16 Nadere regelingen

Onverminderd het in de CAO bepaalde, zijn op deze arbeidsovereenkomst voorts de volgende regelingen en afspraken van toepassing:

1. De werknemer is verplicht om vanwege therapeutische en/of opvoedkundige redenen deel te nemen aan maaltijden met aan zijn zorg of begeleiding toevertrouwde cliënten[[7]](#footnote-7) .

* …………………………………………………………………………………………………………………………………………………………...

**Artikel 17** **Documenten**

De werknemer verklaart kosteloos van de werkgever te heb­ben ontvangen een door de werkgever en de werknemer ondertekend afschrift van deze arbeidsovereenkomst.

De werknemer verklaart door de werkgever te zijn gewezen op de plaatsen waar hij/zij eenvoudig kennis kan nemen van:

* een digitale uitgave van de CAO en van elke nieuwe gewijzigde versie;
* een exemplaar van het pensioenreglement[[8]](#footnote-8);
* Een afschrift van de tussen de werkgever en werknemersorganisatie/OR/PVT\* overeengekomen maatwerkafspraken\*;

De werknemer verklaart op zijn/haar verzoek kosteloos van de werkgever te hebben ontvangen:

* Een afschrift van de tussen de werkgever en OR/PVT/personeelsvergadering\* overeengekomen afspraken inzake het vitaliteitsbudget\* ;
* Een afschrift van de tussen de werkgever en OR/PVT geldende beoordelingsregeling\*;
* een exemplaar van de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever\*.

De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer kennis kan nemen van de inhoud van het Functieboek.

**Artikel 18 Wijzigingsbepaling**De inhoud van deze arbeidsovereenkomst kan eenzijdig door de werkgever gewijzigd worden indien de werkgever hierbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de oproepkracht, dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Zodanige wijzigingen zullen de oproepkracht niet eerder binden dan nadat hij/zij een schriftelijke opgaaf van de wijzigingen heeft ontvangen.

**Artikel 19 Overige bepalingen**

\*

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op ,

te

*Werkgever, Werknemer,*

(handtekening) (handtekening)

**Bijlage 1**

Onderstaand artikel kan optioneel in de arbeidsovereenkomst opgenomen worden in het kader van de Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters (Wet BeZaVa), op grond waarvan een premiedifferentiatie geldt voor werknemer die de Ziektewet en de WGA instromen.

Optioneel:

**Artikel 18 Ziekte, binnen vier weken, na einde dienstverband**

1. De werknemer die binnen 4 weken na het einde van het dienstverband ziek wordt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, meldt zich onmiddellijk ziek bij de werkgever conform de bij de werkgever geldende regels omtrent ziekmeldingen;
2. De werknemer die ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en de werknemer die voldoet aan het bepaalde in lid 1, dient:

* gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van de werkgever;
* aan de werkgever alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Ziektewet of Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (Wet Wia) aan de werkgever als eigen risicodrager of aan het UWV dient te verstrekken. Indien de werknemer geen toestemming geeft medische gegevens aan de werkgever te verstrekken dient hij deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde te verstrekken.
* alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de Wet Wia;
* mee te werken aan een namens de (ex-)werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
* een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.  
  (De verplichtingen hierboven genoemd in punt 2 blijven bestaan zolang de werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering geniet. Is de werknemer volledig hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij de werknemer binnen 4 weken na hersteld melding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.)

1. Indien de werknemer het in lid 1 of lid 2 van dit artikel bepaalde overtreedt, verbeurt hij aan de werkgever een direct opeisbare boete van € 2.500,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € 500,- voor iedere dag, dat de overtreding voortduurt. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit der overtreding of niet-nakoming, maar laat onverminderd het recht van de werkgever nakoming te vorderen en onverminderd het recht om volledige schadevergoeding te vorderen.
2. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan de werkgever en strekt deze tot voordeel. Hiermee wordt nadrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 leden 3 en 5 BW.

Aan dit artikel is de uiterste zorg besteed. Het betreft echter nieuwe wetgeving. Hier is nog geen ervaring mee opgedaan, ook is hier nog geen jurisprudentie over bekend. De MOgroep aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor het gebruik van dit artikel.

1. \* Doorhalen wat niet van toepassing is. [↑](#footnote-ref-1)
2. \* Doorhalen wat niet van toepassing is. [↑](#footnote-ref-2)
3. \*\* Let op. Nieuwe wetgeving van toepassing per 1 januari/1 juli 2015. [↑](#footnote-ref-3)
4. [↑](#footnote-ref-4)
5. \* Doorhalen wat niet van toepassing is. [↑](#footnote-ref-5)
6. \* Doorhalen wat niet van toepassing is. [↑](#footnote-ref-6)
7. 1 De (eventuele) opname van een schriftelijke verplichting tot mee-eten heeft fiscale redenen. Alleen als deze verplichting schriftelijk wordt opgelegd (omdat het mee-eten met de kinderen deel uitmaakt van het pedagogisch plan) is de maaltijd fiscaal onbelast. Tevens wordt de maaltijd dan als werktijd aangemerkt. [↑](#footnote-ref-7)
8. 2 De contractanten dienen hier aan te geven of het werk verdeeld wordt door middel van het rouleren van de vervangingsuren, het toebedelen van de uren volgens een vaste volgorde of op jaarbasis gerekend naar evenredigheid. [↑](#footnote-ref-8)