De modellen en andere documenten opgesteld door Bol Juristen zijn met de uiterste zorg samengesteld en uitsluitend bestemd voor RB-leden. De modellen kunt u als voorbeeld gebruiken bij het opstellen van uw eigen overeenkomsten. Het opstellen van een overeenkomst is echter veelal maatwerk. Het model moet in alle gevallen nauwgezet worden aangepast aan de feitelijke situatie en de afspraken van contractspartijen. In veel gevallen is het raadzaam hiervoor een jurist te raadplegen. Het Register Belastingadviseurs en Bol Juristen aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele tekortkomingen in een model of toelichting noch voor eventuele schade als gevolg van het gebruik van een model.

**ARBEIDSOVEREENKOMST MET UITGESTELDE PRESTATIEPLICHT  
VOOR BEPAALDE TIJD (NUL UREN)\*[[1]](#footnote-1)**

De ondergetekenden:

*(Optie natuurlijk persoon)\*\**

1. de heer/mevrouw\* (naam), geboren op (geboortedatum), wonende (adres, woonplaats), hierna ‘werkgever’,

*(Optie rechtspersoon)\*\**

1. de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (naam)[[2]](#footnote-2), optie: handelend onder de naam (handelsnaam)\*\*, statutair gevestigd te (statutaire vestigingsplaats) en kantoorhoudende te (plaatsnaam) aan de (straatnaam), ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer (dossiernummer), hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer/mevrouw\* (naam), in zijn/haar\* functie van (functieomschrijving), hierna ‘werkgever’,

en

1. de heer/mevrouw\* (naam)[[3]](#footnote-3), geboren op (geboortedatum), wonende (adres, woonplaats), hierna ‘werknemer’,

in aanmerking nemend dat:

* deze arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht, met dien verstande dat niet iedere oproep als een zelfstandige arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt.

(Optie: bij afwijzing aanbod vaste arbeidsomvang)\*\*

* werkgever aan werknemer op (datum) een schriftelijk aanbod heeft gedaan voor een vaste arbeidsomvang als bedoeld in artikel 7:628a lid 5 BW, gelijk aan het gemiddelde van de gewerkte uren in de voorafgaande 12 maanden, zijnde (uren) per week, en dat aan werknemer een termijn is gegund van een maand voor aanvaarding van dit aanbod;
* werknemer aan werkgever heeft medegedeeld geen gebruik te willen maken van het aanbod voor een vaste arbeidsomvang;
* werkgever vervolgens aan werknemer het aanbod heeft gedaan om de bestaande nuluren arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd / onbepaalde tijd \* op dezelfde wijze voor te zetten en werknemer dit aanbod heeft geaccepteerd;
* werkgever en werknemer het wenselijk achten om de gemaakte afspraken vast te leggen in onderhavige arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht voor bepaalde tijd (nul-uren). De onderhavige arbeidsovereenkomst vormt de volledige weergave van hetgeen partijen ten aanzien van elkaar zijn overeengekomen.

komen het volgende overeen.

**Artikel 1. Indiensttreding**

1. Werkgever neemt werknemer in dienst[[4]](#footnote-4) in de functie van (functienaam), één en ander in de ruimste zin van het woord, welk dienstverband werknemer aanvaardt.[[5]](#footnote-5)  
*(Optie 1)*\*\* Werknemer wordt ingedeeld in functiegroep (functiegroep) van de CAO voor (naam CAO).   
*(Optie 2)*\*\* Hetgeen de functie inhoudt is partijen genoegzaam bekend, zodat hiervan geen nadere omschrijving[[6]](#footnote-6) behoeft te worden gegeven.

2. Werkgever kan van werknemer verlangen ook andere werkzaamheden te verrichten dan die welke tot een normale uitoefening van zijn/haar\* functie behoren, als en voor zover deze andere werkzaamheden redelijkerwijs van hem/haar\* gevergd kunnen worden.

3. De arbeidsovereenkomst wordt in beginsel aangegaan voor nul uur per week.[[7]](#footnote-7) Als geschikte werkzaamheden voor werknemer voor handen zijn, zal werkgever werknemer echter tijdig[[8]](#footnote-8) schriftelijk dan wel elektronisch oproepen voor het verrichten van deze werkzaamheden. Werknemer verplicht zich om na deze oproep de werkzaamheden te verrichten.

(Optie: conform wettelijke regeling in plaats van “tijdig”)

Werkgever is verplicht werknemer ten minste vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch op te roepen voor het uitvoeren van de werkzaamheden. Als in de toepasselijke cao een korte termijn dan vier dagen wordt vermeld, geldt deze korte termijn. Werknemer verplicht zich om na deze oproep de werkzaamheden te verrichten.

*(Optie:)\*\**

4. Als op basis van soortgelijke afspraken als bij deze overeenkomst tussen partijen zijn gemaakt, meerdere werknemers in aanmerking komen om te worden opgeroepen voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden, (*Optie 1*: zal werkgever deze werknemers oproepen in volgorde van anciënniteit)\*\* (*Optie 2*: zal werkgever het werk evenredig over deze werknemers verdelen)\*\*.

5. De dagen en tijden waarop de arbeid moet worden verricht worden bepaald door werkgever, welke daarbij, voor zover de eisen van een goede bedrijfsvoering dat toelaten, rekening houdt met de wensen van werknemer.

*(Optie:)\*\**

6. Werknemer zal de in lid 1 genoemde werkzaamheden uitvoeren ter plaatse van vestiging van de bedrijfsactiviteiten van werkgever en voor het overige op die plaatsen welke dienstbaar zijn aan de bedrijfsactiviteiten van werkgever, alles voor zover dit in redelijkheid van werknemer kan worden gevraagd.

1. *(Optie: als de werkgever over meerdere vestigingen beschikt)*\*\*

Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst is de plaats waar de arbeid wordt verricht de vestiging van werkgever te (locatie………). Werknemer zal hier zijn werkzaamheden uitvoeren en voor het overige op die plaatsen welke dienstbaar zijn aan de bedrijfsactiviteiten van werkgever, alles voor zover dit in redelijkheid van werknemer kan worden gevraagd. Werkgever is bevoegd de standplaats van werknemer eenzijdig te wijzigen voor zover dit in redelijkheid van werknemer kan worden gevergd.

1. *(optie: In overleg met werkgever, kan werknemer na voorafgaande toestemming zijn werkzaamheden één of meerdere dagen per week vanuit huis verrichten. Werkgever en werknemer zullen in dat geval hierover nog nadere afspraken maken en deze afspraken vastleggen in een thuiswerkovereenkomst. De thuiswerkregeling van werkgever is eveneens van toepassing, werknemer verklaart hierbij een exemplaar van de thuiswerkregeling te hebben ontvangen.)*
2. *. (Optie: als de werknemer te werk kan worden gesteld bij een andere vennootschap van de werkgever)*\*\*

Het is werknemer bekend dat hij/zij\* te werk kan worden gesteld bij een aan werkgever gelieerde vennootschap of onderneming. Werknemer verklaart hiertegen geen bezwaar te hebben. Het voorgaande alles voor zover dit in redelijkheid van werknemer kan worden gevraagd.

*(Optie:)\*\**

10. Op onderhavige arbeidsovereenkomst is van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor (naam CAO), hierna te noemen: “CAO”, zoals deze van tijd tot tijd geldt en zal gelden en voorts alle CAO’s waaraan werkgever in de toekomst gebonden wordt.

*(Optie:)\*\**

11. Op onderhavige arbeidsovereenkomst is het personeelshandboek van werkgever van toepassing. Werknemer verklaart hierbij een exemplaar van dit personeelshandboek te hebben ontvangen.

**Artikel 2. Contractduur/Proeftijd/Opzegging**

*1.*  De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van (aantal) maanden, ingaande op (datum) en eindigend op (datum)[[9]](#footnote-9).

2. (Optie: als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd)\*\*  
De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal van rechtswege eindigen op voornoemde einddatum, zonder dat over en weer voorafgaande opzegging vereist zal zijn, tenzij werkgever uiterlijk één maand voor afloop van deze arbeidsovereenkomst aan werknemer kenbaar maakt de arbeidsovereenkomst te willen voortzetten. Het voorgaande moet worden aangemerkt als een aanzegging in de zin van artikel 7:668 BW[[10]](#footnote-10).

3. De eerste maand/De eerste twee maanden\* van de arbeidsovereenkomst geldt/gelden\* als proeftijd.[[11]](#footnote-11) De proeftijd loopt tot en met (datum). Gedurende de proeftijd kunnen zowel werkgever als werknemer de arbeidsovereenkomst op elk gewenst moment met onmiddellijke ingang opzeggen.

4. De arbeidsovereenkomst kan door beide partijen gedurende de arbeidsovereenkomst tussentijds worden opgezegd.[[12]](#footnote-12) [[13]](#footnote-13)   
*(Optie 1:)*\*\* In geval van opzegging van de arbeidsovereenkomst is de opzegtermijn van toepassing die voortvloeit uit het bepaalde in artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek.[[14]](#footnote-14) Opzegging van de arbeidsovereenkomst kan tegen iedere dag plaatsvinden.  
*(Optie 2:)*\*\* In geval van opzegging van de arbeidsovereenkomst is de opzegtermijn van toepassing die voortvloeit uit het bepaalde in de CAO, als de CAO hieromtrent niets bepaalt geldt de opzegtermijn als bepaald in artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek. [[15]](#footnote-15).  
Opzegging van de arbeidsovereenkomst kan tegen iedere dag plaatsvinden. .

*(Optie:[[16]](#footnote-16))*\*\*

5. De arbeidsovereenkomst eindigt in elk geval met ingang van de dag waarop werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. (*Optie: in geval van een pensioenregeling:*, dan wel als dit later is per de datum dat het pensioen op grond van de van toepassing zijnde pensioenregeling ingaat.[[17]](#footnote-17))\*\*

*(Optie:[[18]](#footnote-18))*\*\*

6. De arbeidsovereenkomst eindigt in geval van overlijden van werkgever op de laatste dag van de maand waarin werkgever overlijdt.

**Artikel 3. Loon/Vakantietoeslag**

1. Voor elk door werknemer gewerkt uur zal een vergoeding worden betaald ten bedrage van € (bedrag),-- bruto per uur exclusief vakantietoeslag.[[19]](#footnote-19)
2. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:628 lid 5 van het Burgerlijk Wetboek heeft werknemer slechts recht op loon als en voor zover hij/zij\*\* daadwerkelijk voor werkgever werkzaam is geweest. Voorgaande ongeacht de vraag voor wiens risico de oorzaak van het niet-verrichten van de werkzaamheden komt.[[20]](#footnote-20)

3. Werknemer ontvangt een vakantietoeslag[[21]](#footnote-21) van (percentage)% over de door hem/haar\* gewerkte uren in de periode van (maand) tot en met (maand). Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand (maand).

4. In geval van tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt het op de einddatum opgebouwde recht op vakantietoeslag uitgekeerd bij de eindafrekening.

5. *(Optie 1:)*\*\*  
Het salaris als bedoeld in lid 1 zal maandelijks/per vier weken\* tegen het einde van de maand worden uitbetaald op een door werknemer aan te wijzen bankrekening.  
*(Optie 2: in verband met 7:623 lid 2 BW: 1 maand later/vier weken later uitbetalen)\*\**  
Het salaris over de in de desbetreffende maand/vier weken\*[[22]](#footnote-22) door werknemer gewerkte uren wordt aan het einde van de daarop volgende maand/vier weken\* uitbetaald op een door werknemer aan te wijzen bankrekening.

*(Optie 3: in verband met 7:623 lid 2 BW: het werken middels voorschotten)\*\**

Het salaris zal maandelijks/per vier weken\* tegen het einde van de maand/vier weken\* worden uitbetaald op een door werknemer aan te wijzen bankrekening. Als ten tijde van het tijdstip waarop normaliter de uitbetaling van het salaris plaatsvindt het aantal in die betreffende maand/vier weken\* gewerkte uren nog niet vaststaat, ontvangt werknemer aan het einde van die maand/vier weken\* een voorschot op het definitief vastgestelde salaris. In de daaropvolgende maand/vier weken\* wordt vervolgens een definitieve afrekening gemaakt van het salaris over de voorafgaande maand/vier weken\*, waarop het betaalde voorschot in mindering wordt gebracht.

(Optie:)\*\*

6. Werkgever verstrekt werknemer maandelijks elektronisch een salarisspecificatie op zodanige wijze dat deze door werknemer kan worden opgeslagen. Conform artikel 7:626 BW stemt werknemer uitdrukkelijk in met het elektronisch verstrekken van de salarisspecificatie.[[23]](#footnote-23)

**Artikel 4. Vakantiedagen**

1. *(Optie 1: als geen CAO van toepassing is)*\*\*  
   Aan werknemer wordt een recht op vakantie met behoud van loon toegekend naar evenredigheid van het aantal gewerkte uren. Uitgangspunt daarbij is dat werknemer bij een fulltime arbeidsovereenkomst van (aantal) uur per week per kalenderjaar recht heeft op (aantal) vakantiedagen van (aantal) uur elk, bestaande uit (aantal) wettelijke vakantiedagen en (aantal) bovenwettelijke vakantiedagen[[24]](#footnote-24).  
   *(Optie 2: als CAO van toepassing is)*\*\*  
   Aan werknemer wordt een recht op vakantie met behoud van loon toegekend naar evenredigheid van het aantal gewerkte uren. Uitgangspunt daarbij is dat werknemer bij een fulltime arbeidsovereenkomst van (aantal) uur per week per kalenderjaar recht heeft op (aantal) vakantiedagen van (aantal) uur elk, bestaande uit (aantal) wettelijke vakantiedagen en (aantal) bovenwettelijke vakantiedagen, een en ander zoals bepaald in de van toepassing zijnde CAO.

2. *(Optie: als vakantiedagen worden genoten)\*\**  
Vakantie wordt op verzoek van en na overleg met werknemer door werkgever vastgesteld. Werknemer neemt in principe zijn/haar\* vakantiedagen op in het kalenderjaar waarin hij/zij\* de rechten daarop verwerft. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal verrekening van te veel dan wel te weinig opgenomen vakantiedagen geschieden door inhouding op dan wel uitbetaling bij het laatste loon.

**Artikel 5. Controlevoorschriften bij ziekte[[25]](#footnote-25)**

Werknemer zal de controlevoorschriften ter zake van ziekteverzuim, welke door of namens werkgever zijn of zullen worden vastgesteld, naleven. Werkgever is steeds bevoegd tot wijziging van deze voorschriften.

*(Optie:)\*\**In geval van ziekte heeft werknemer de eerste twee ziektedagen geen recht op loon, een en ander conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 9 BW[[26]](#footnote-26).

**Artikel 6. Pensioen**[[27]](#footnote-27)

*(Optie 1: als geen sprake is van een pensioenregeling)*\*\*

Binnen de onderneming van werkgever geldt geen pensioenregeling. Werknemer gaat derhalve niet deelnemen aan een pensioenregeling.

*(Optie 2: in geval wel sprake is van collectieve pensioenregeling, al dan niet o.g.v. CAO, waaraan wel wordt deelgenomen door werknemer)*\*\*

Werknemer neemt deel aan de binnen de onderneming van werkgever geldende collectieve pensioenregeling, welke wordt uitgevoerd door (naam pensioenuitvoerder). Een afschrift van het pensioenreglement is aan werknemer verstrekt en maakt onlosmakelijk deel uit van de arbeidsovereenkomst. De pensioenkosten worden door werkgever en werknemer gedragen overeenkomstig het bepaalde in het pensioenreglement. Werknemer stemt in met de maandelijkse/periodieke\* inhouding van de pensioenpremies op het loon. *(Optie 3: in geval wel sprake is van collectieve pensioenregeling, al dan niet o.g.v. CAO, waaraan nog niet wordt deelgenomen door werknemer)*\*\*

Binnen de onderneming van werkgever geldt een collectieve pensioenregeling, welke wordt uitgevoerd door (naam pensioenuitvoerder). Een afschrift van het pensioenreglement is aan werknemer verstrekt en maakt onlosmakelijk deel uit van de arbeidsovereenkomst. Werknemer bouwt thans geen pensioen op, omdat hij/zij\* niet voldoet aan de gestelde voorwaarden[[28]](#footnote-28) voor deelname, zoals geformuleerd in het pensioenreglement. Zodra werknemer (voorwaarden voor deelnemen benoemen), zal werknemer gaan deelnemen aan de pensioenregeling. De jaren (benoemen) tellen als pensioenjaren.

*(Optie 4: afstand doen van pensioen)\*\*[[29]](#footnote-29)*

Werkgever heeft werknemer een pensioenaanbod gedaan. Werknemer heeft hiervan kennis genomen en het besluit genomen niet deel te nemen aan de binnen de onderneming van werkgever geldende pensioenregeling. Dit besluit om niet deel te nemen aan de pensioenregeling is schriftelijk vastgelegd in de afstandsverklaring, welke als bijlage aan deze overeenkomst is gehecht en hiervan onlosmakelijk deel uitmaakt.

**Artikel 7. Disciplinaire maatregelen**

1. Werknemer moet zich houden aan de binnen de onderneming van werkgever geldende regels en richtlijnen. In geval van overtreding van de geldende regels en richtlijnen kan werkgever sancties treffen jegens werknemer.
2. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:628 lid 5 BW is werkgever gerechtigd om werknemer te schorsen (op non-actief te stellen) onder inhouding van het overeengekomen loon.[[30]](#footnote-30)
3. In geval van schorsing is het werknemer niet toegestaan om gehonoreerde werkzaamheden ten behoeve van derden te verrichten, gedurende de tijd dat hij/zij\* normaliter beschikbaar zou moeten zijn voor het verrichten van werkzaamheden voor werkgever.
4. Werkgever is steeds bevoegd de schorsing in te trekken in welk geval werknemer gehouden is op eerste verzoek van werkgever de overeengekomen werkzaamheden te hervatten.

*(Optie:)*\*\*

**Artikel 8. Alcohol en drugs**

Het is werknemer verboden om tijdens of voorafgaand aan de uitvoering van zijn/haar\*

werkzaamheden alcohol, drugs of andere geestverruimende middelen te gebruiken.

**Artikel 9. Geheimhoudingsplicht**

Werknemer zal, zowel gedurende de arbeidsovereenkomst als na afloop daarvan, strikte geheimhouding betrachten omtrent alle vertrouwelijke bedrijfsgegevens die hem/haar\* in het kader van de arbeidsovereenkomst ter kennis zijn gekomen, zowel die van werkgever als die van een gelieerde vennootschap of onderneming en die van klanten en relaties van werkgever in de ruimste zin van het woord. Als vertrouwelijke bedrijfsgegevens worden onder meer aangemerkt alle knowhow gegevens, documenten, ontwerpen of aantekeningen, die niet ter openbare kennis zijn gebracht.

*(Optie:)*\*\*

**Artikel 10. Informatieplicht**

1. Bij de indiensttreding is werknemer gehouden werkgever mededeling te doen omtrent werknemer bekend zijnde psychische of fysieke gesteldheden die werknemer verhinderen zijn/haar\* werkzaamheden naar behoren te voldoen.
2. Werknemer verklaart door ondertekening van onderhavige arbeidsovereenkomst dat hij/zij\* niet is gebonden aan enige andere vennootschap en dat hij/zij\* geen verplichtingen meer heeft aan zijn/haar\* voorgaande werkgever. In het bijzonder verklaart werknemer niet gebonden te zijn aan enig non-concurrentiebeding dat hem/haar\* in de uitvoering van zijn/haar\* werkzaamheden bij werkgever zou kunnen beperken.

*(Optie:)*\*\*

**Artikel 11. Gebruik bedrijfsmiddelen en documenten**

1. Het is werknemer zonder voorafgaande toestemming van werkgever niet toegestaan de middelen die hem/haar\* door werkgever ter beschikking zijn gesteld ter uitoefening van zijn/haar\* functie voor privé doeleinden te gebruiken.
2. Het is werknemer verboden op welke wijze dan ook documenten, correspondentie, eigendommen en/of andere informatiedragers en/of kopieën hiervan die aan werkgever toebehoren in bezit te hebben of te houden, uitgezonderd voor zover en voor zolang dit voor de uitoefening van zijn/haar\* werkzaamheden voor werkgever noodzakelijk is.

3. Werknemer is verplicht diefstal en/of verlies van alle in het kader van de uitoefening van zijn/haar\* functie door werkgever aan hem/haar\* ter beschikking gestelde zaken of door hem/haar\* gebruikte zaken of documenten, onmiddellijk na de ontdekking van de diefstal of het verlies te melden aan werkgever. Dit kan onder meer betreffen diefstal of verlies van een laptop, tablet, telefoon, USB stick of andere gegevensdrager, sleutel, toegangsdruppel of documenten.

4. Als werknemer bij gebruik van de hem/haar\* ter beschikking gestelde zaken dan wel documenten malware ontdekt, is werknemer verplicht dit onmiddellijk te melden aan werkgever. Onder malware wordt onder meer begrepen virussen, wormen, Trojaanse paarden en spyware.

**Artikel 12. Einde arbeidsovereenkomst**

1. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst dan wel in geval van schorsing (non-actiefstelling) is werknemer verplicht onverwijld aan werkgever af te geven al hetgeen hij/zij\* van of voor werkgever ter zake van of in verband met de onderhavige overeenkomst onder zich heeft en hetgeen hem/haar\* verder door werkgever is verstrekt.

2. Als werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikt is, zal werknemer, ondanks het einde van de arbeidsovereenkomst, op eerste verzoek van werkgever meewerken aan de door werkgever voorgestelde re-integratie activiteiten.

3. Als werknemer binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikt wordt en aanspraak maakt op een ziektewetuitkering, zal werknemer werkgever hiervan onmiddellijk schriftelijk op de hoogte stellen. Alsdan geldt ook de plicht van werknemer om op eerste verzoek van werkgever mee te werken aan de door werkgever voorgestelde re-integratie activiteiten.

*(Optie:)*\*\*

**Artikel 13. Reputatie en social media**

1. Werkgever beschermt en hecht waarde aan haar goede naam en reputatie. Werknemer is zich bewust van dit belang van werkgever en zal dit belang, zowel gedurende als na afloop van deze arbeidsovereenkomst, niet schaden. Ook niet door uitingen in de privésfeer dan wel middels uitingen via social media.
2. Als werknemer een LinkedIn profiel heeft, dan wel enig ander profiel op social media, waarin onder meer werkgever als de werkgever van werknemer wordt vermeld, dan zal werknemer er voor zorgen dat uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband dit profiel is aangepast, zodanig dat werkgever vanaf dat moment niet langer wordt genoemd als de huidige werkgever

**Artikel 14. Boetebeding**

Bij overtreding of niet nakoming van het bepaalde in de artikelen (nummers) of (nummer)[[31]](#footnote-31)is werknemer, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3, 4 en 5 BW, een direct opeisbare boete ten gunste van werkgever verschuldigd van € (bedrag),-- per overtreding, vermeerderd met € (bedrag),-- voor iedere dag (een gedeelte van de dag hieronder begrepen) waarop zodanige overtreding voortduurt. Werkgever behoeft hiervoor geen schade of verlies aan te tonen. In plaats van het voorgaande heeft werkgever het recht om schadevergoeding te vorderen. Voorts behoudt werkgever tevens haar rechten om nakoming van het bepaalde in deze arbeidsovereenkomst te vorderen. Partijen wijken met dit artikel af van het bepaalde in artikel 6:92 BW.

**Artikel 15. Overige bepalingen**

1. Deze arbeidsovereenkomst wordt geacht een volledige weergave te bevatten van de afspraken tussen partijen, zoals die bestaan op het moment van de ondertekening van de overeenkomst.
2. Wijzigingen van en aanvullingen op de arbeidsovereenkomst en/of het personeelshandboek\* kunnen slechts rechtsgeldig geschieden door een door beide partijen ondertekende schriftelijke overeenkomst, welke aan deze arbeidsovereenkomst wordt gehecht en wordt geacht hiervan een onlosmakelijk deel te vormen.
3. Werkgever is echter gerechtigd één of meer uit de arbeidsovereenkomst en/of het personeelshandboek\* voortvloeiende arbeidsvoorwaarde(n) eenzijdig te wijzigen in de gevallen als vermeld in artikel 7:613 van het Burgerlijk Wetboek (dat wil zeggen: als werkgever bij deze wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken).
4. Nietigheid van een of meer bepalingen zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst en/of het personeelshandboek\* leidt niet tot nietigheid van de overige bepalingen welke in de arbeidsovereenkomst of het personeelshandboek\* zijn opgenomen. Partijen verplichten zich ter zake van bepalingen waarvan één der partijen de nietigheid heeft ingeroepen, terstond met elkaar in overleg te treden en de nietige bepaling te vervangen door een rechtsgeldige bepaling die zo veel mogelijk overeenkomt met de bedoelingen van partijen bij de nietige bepaling.

*(Optie:)*\*\*

1. In geval van strijdigheid tussen één of meerdere bepalingen opgenomen in de arbeidsovereenkomst met de bepalingen opgenomen in het personeelshandboek prevaleren te allen tijde de bepalingen opgenomen in de arbeidsovereenkomst.
2. Middels ondertekening van deze arbeidsovereenkomst komen alle voorgaande overeenkomsten en afspraken met betrekking tot de van toepassing zijnde voorwaarden te vervallen.

**Artikel 16. Toepasselijk recht / bevoegde rechter[[32]](#footnote-32)**

1. Op deze arbeidsovereenkomst is het Nederlandse recht bij uitsluiting van ieder ander rechtsstelsel van toepassing.
2. De Nederlandse rechter is bij uitsluiting van ieder ander bevoegd tot beslechting van geschillen

voortvloeiend uit deze overeenkomst.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgesteld en op iedere pagina geparafeerd, te (plaats) op (datum).

werkgever werknemer

(naam werkgever) (naam werknemer)

\* Verwijderen wat niet van toepassing is en onderstreping weghalen.

*\*\** Verwijderen tekst van de optie die niet van toepassing is.

1. **Dit model draagt een algemeen karakter en is aangepast aan de Wet Arbeidsmarkt in Balans, zoals die op 1 januari 2020 in werking is getreden.** De Wet Arbeidsmarkt in Balans brengt voor de oproepovereenkomst aanzienlijke wijzigingen met zich mee. De wetgever heeft met ingang van 1 januari 2020 een definitie van oproepkracht in de wet opgenomen (artikel 7:628a lid 9 BW). Er is sprake van een oproepovereenkomst als: 1) de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als een aantal uren per tijdseenheid van a.) ten hoogste een maand of b.) ten hoogste een jaar én het recht op loon van de werknemer gelijkmatig over dat jaar verspreid is of 2) de werknemer geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon op grond van artikel 7:628 lid 5 of lid 7 BW. Werkgever en werknemer zijn een beding tot loonuitsluiting overeengekomen ten aanzien van maximaal de eerste 26 weken van arbeid. Aanvullend is geregeld dat consignatie-, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten geen oproepovereenkomsten zijn. Naast een rechtsvermoeden ten aanzien van het bestaan van een arbeidsovereenkomst, een rechtsvermoeden ten aanzien van de omvang van de arbeid, een minimumloonaanspraak per oproep en de loondoorbetalingsplicht van de werkgever welke slechts schriftelijk kan worden beperkt tot in beginsel slechts 6 maanden, kent de wet met ingang van 1 januari 2020 nadere regels. De werkgever moet de werknemer tenminste 4 dagen van te voren oproepen. Deze oproep moet schriftelijk of elektronisch gebeuren. Bij cao kan een kortere termijn dan 4 dagen worden overeengekomen, maar deze mag niet korter zijn dan 24 uur. Laat de werkgever dit na, of roept hij te laat op, dan is de oproepkracht niet verplicht om gehoor te geven aan de oproep. Een werkgever die een gedane oproep intrekt binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden, is loon verschuldigd aan de oproepkracht over de uren waarvoor de oproepkracht was opgeroepen. Er geldt geen overgangsrecht, maar directe werking. Daarnaast is de werkgever verplicht aan de oproepkracht een aanbod te doen voor een arbeidsovereenkomst met een vaste urenomvang, telkens als de oproepovereenkomst 12 maanden heeft geduurd. De aan te bieden vaste arbeidsomvang is gelijk aan het gemiddelde aantal gewerkte uren over deze 12 maanden. Dit aanbod moet schriftelijk of elektronisch geschieden binnen één maand na afloop van deze 12 maanden. Als de werkgever deze verplichting niet of niet tijdig nakomt, heeft de oproepkracht alsnog recht op loon over het aantal uren waarvoor hij een vast aanbod had moeten ontvangen. De oproepkracht kan een loonvordering inclusief wettelijke verhogingen tot maximaal 50% en rente instellen. Deze verplichting geldt ook voor de oproepkracht die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. De oproepkracht kan ook het aanbod afwijzen. Als de oproepkracht het aanbod afwijst, kan op oude voet worden doorgegaan. Advies hierbij is om de afwijzing van het aanbod voor een vaste arbeidsomvang schriftelijk vast te leggen. Let wel op dat de werkgever na 12 maanden wederom een nieuw aanbod moet doen. Ter zake van de verplichting tot het aanbieden van het aanbod geldt wel overgangsrecht. De termijn van 12 maanden is meteen van toepassing op (een) oproepovereenkomst(en) die vóór 1 januari 2020 is (zijn) aangegaan Als een bestaande oproepovereenkomst per 1 januari 2020 al 12 maanden of langer heeft bestaan, moet de werkgever binnen 1 maand, dus uiterlijk 31 januari 2020, een aanbod vaste arbeidsomvang hebben gedaan. Verder geldt voor de oproepkracht een korte opzegtermijn van vier dagen, of korter als in de toepasselijke cao een andere opzegtermijn is opgenomen. Tot slot moet op de loonstrook worden vermeld dat sprake is van een oproepovereenkomst en is de hoge WW-premie, in 2020 7,94%, van toepassing.

   Voor de Juridische Modellenbank is voor oproepkrachten gekozen voor de variant Arbeidsovereenkomst Met Uitgestelde Prestatieplicht (ook wel MUP genaamd). Deze MUP is van aanvang aan een arbeidsovereenkomst en wordt aangegaan voor een bepaalde tijd. Van toepassing zijn de artikelen 7:610 e.v. BW. Doordat een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan heeft een werkgever van aanvang aan zekerheid over de status van de flexibele arbeidsverhouding tot een periode van 12 maanden. Ook heeft de werkgever de zekerheid dat de overeenkomst eindigt op de overeengekomen einddatum. Het flexibele karakter is gelegen in het feit dat de arbeidsduur op voorhand niet vast staat, er is immers sprake van een ‘nul-uren contract’. Een flexibel arbeidscontract, en zo ook deze MUP, is bedoeld voor het opvangen van zogenaamde ‘pieken in werkdruk’. In dit laatste schuilt een gevaar. Wordt slechts incidenteel opgeroepen dan is er doorgaans geen ‘vuiltje aan de lucht’. De praktijk wijst echter vaak uit dat een oproepkracht na verloop van tijd volgens een min of meer structureel arbeidspatroon wordt opgeroepen. Ontstaat er een vast arbeidspatroon dan kan de rechtspositie van de oproepkracht wijzigen. Denk hierbij aan het rechtsvermoeden van de arbeidsomvang. Daarbij geldt dat de arbeidsovereenkomst wordt vermoed een omvang te hebben gelijk aan het gemiddeld aantal uur dat de werknemer in de afgelopen 3 maanden heeft gewerkt. Van ‘0 uren’ is immers geen sprake meer. Alternatief voor de MUP overeenkomst is de zogenaamde voorovereenkomst. Bij een dergelijke constructie vormt echter elke oproep dan een afzonderlijke arbeidsovereenkomst; vanwege de werking van de ketenregeling en het aldus sneller ontstaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben wij hiervoor niet gekozen.

   Dit model voorziet in de mogelijkheid dat op de arbeidsverhouding een CAO van toepassing is. Voordat u de arbeidsovereenkomst MUP opstelt moet u altijd nagaan of er een CAO van toepassing is. Een CAO kan afwijkende bepalingen bevatten met betrekking tot het aangaan van flexibele arbeidsovereenkomsten. Raadpleeg daarom altijd de toepasselijke CAO en toets elke bepaling die u opneemt in de arbeidsovereenkomst op eventuele strijdigheid met de toepasselijke CAO!  
   In beginsel staat het de werkgever vrij de arbeidsovereenkomst mondeling of schriftelijk aan te gaan, tenzij hierover in de toepasselijke CAO iets anders is bepaald. Let u er bovendien op dat een aantal van de in de toepasselijke wetgeving opgenomen bedingen slechts geldig is als deze schriftelijk zijn overeengekomen. Overigens kan van een aantal wettelijke bepalingen ook worden afgeweken, mits dit schriftelijk gebeurt. [↑](#footnote-ref-1)
2. U moet de juiste naam van de werkgever te vermelden. Raadpleeg bij voorkeur het uittreksel uit het Handelsregister. [↑](#footnote-ref-2)
3. De werkgever moet zich overtuigen van de identiteit van de werknemer door het opvragen van een origineel identiteitsbewijs. Let daarbij in het bijzonder op de leeftijd en nationaliteit van de werknemer. Werkgever moet bij aanvang van de arbeidsovereenkomst beschikken over een afschrift van een geldig identiteitsbewijs. [↑](#footnote-ref-3)
4. Beoordeel altijd of de afspraken tussen werkgever en werknemer voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst als genoemd in artikel 7:610 BW. Raadpleeg bij twijfel een jurist. [↑](#footnote-ref-4)
5. Als de oproepovereenkomst 12 maanden of langer heeft geduurd en de oproepovereenkomst wordt verlengd, moet gekozen worden voor een arbeidsovereenkomst met een vaste arbeidsomvang berekend over het gemiddelde aantal uren van de afgelopen 12 maanden, tenzij de werknemer het aanbod heeft afgewezen. [↑](#footnote-ref-5)
6. Een oproepovereenkomst ziet doorgaans op werkzaamheden welke eenvoudigweg door een andere werknemer kunnen worden overgenomen en/of aangevuld. Derhalve ontbreekt een bepaling over een uitgebreide functiebeschrijving. Dit neemt niet weg dat het in bepaalde omstandigheden wenselijk kan zijn om een dergelijke beschrijving toe te voegen. [↑](#footnote-ref-6)
7. In dit model is sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij partijen niets zijn overeengekomen over de te werken uren. Werkgever verplicht zich op te roepen als er werkzaamheden zijn die door werknemer (oproepkracht) kunnen worden uitgevoerd, en werknemer houdt zich beschikbaar om gehoor te geven aan een oproep van werkgever. Nu de omvang van de arbeid niet eenduidig is vastgelegd, en in de praktijk vaak na verloop van tijd een bepaald arbeidspatroon kan ontstaan, heeft de wetgever in de wet een rechtsvermoeden opgenomen ten aanzien van de omvang van de arbeidsduur. Zie art. 7:610b BW*.* Als een flexibel arbeidscontract zoals het onderhavige, tenminste drie maanden heeft geduurd, wordt de overeengekomen arbeidsduur vermoed gelijk te zijn aan de gemiddelde arbeidsduur in de voorafgaande drie maanden. Dit rechtsvermoeden is daarentegen weerlegbaar door de werkgever. In dit kader is ook het arrest van de Hoge Raad van 27 april 2012 van belang. In dit arrest heeft de Hoge Raad bepaald dat een verzoek om uitbreiding van de arbeidsuren ook met terugwerkende kracht door een werknemer kan worden gedaan. Werkgevers dienen hierop bedacht te zijn.   
   Nu over de omvang van de arbeidsduur niets is overeengekomen, is nog een tweede aspect het vermelden waard. De minimumloonaanspraak per oproep. Door deze minimumloonaanspraak heeft de werknemer bij oproepen van minder dan drie uren toch recht op loon van drie uren. Dit geldt ook als de werknemer minder dan 3 uren heeft gewerkt, en ook als dewerknemer meerdere keren per dag wordt ingeschakeld. En zelfs wanneer dat betekent dat die periodes van 3 uur elkaar overlappen (HR 3 mei 2013). Zie artikel 7:628a lid 1 BW. [↑](#footnote-ref-7)
8. Onder tijdig wordt verstaan minimaal 4 dagen van te voren ingevolge artikel 7:628a lid 2 BW, tenzij deze termijn bij cao is verkort (artikel 7:628a lid 4 BW). Van de werknemer kan niet worden verwacht dat hij of zij de gehele dag bereikbaar is om aan een oproep van de werkgever gehoor te geven. Raadpleeg ook de toepasselijke CAO. [↑](#footnote-ref-8)
9. In deze oproepconstructie wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan, waarbij de arbeidsomvang nog niet vaststaat. Dit betekent dat deze arbeidsovereenkomst MUP wederom voor bepaalde tijd kan worden verlengd. Zie omtrent de verlengingsmogelijkheden artikel 7:668a BW, alsmede de toepasselijke CAO. De ketenregeling zoals opgenomen in artikel 7:668a BW luidt als volgt:  
   ▪ De keten kent maximaal 3 tijdelijke contracten in een tijdsbestek van 3 jaren (met ingang van 1 januari 2020);

   ▪ Bij een vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bij overschrijding van de maximumtermijn van 3 jaren, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

   ▪ De keten wordt doorbroken als er tussen 2 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een tussenpoos van meer dan 6 maanden is gelegen.

   Bedenk van te voren hoe werkgever de keten het beste kan invullen, als werkgever voornemens is maximaal gebruik te maken van de wettelijke regeling. Evalueer ook tussentijds en regelmatig het arbeidspatroon en maak telkens de keuze welk type contract u aanbiedt bij een verlenging. Afwijking van de wettelijke ketenregeling bij CAO is onder zeer beperkte voorwaarden mogelijk, raadpleeg daarom altijd de toepasselijke CAO, en de tekst van artikel 7:668a BW voor uitzonderingen. [↑](#footnote-ref-9)
10. Een werkgever moet, op grond van artikel 7:668 BW, een werknemer uiterlijk 1 maand voor het verstrijken van een tijdelijk arbeidscontract van 6 maanden of langer informeren over het al dan niet verlengen van de arbeidsovereenkomst, en over de voorwaarden waaronder hij wenst te verlengen. Voldoet werkgever niet aan deze verplichting, dan is hij een vergoeding verschuldigd ter hoogte van één maandloon, zie Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding (Stb. 2014, 538). Komt werkgever de verplichting tot aanzegging wel na, maar niet op tijd, dan is deze vergoeding naar rato verschuldigd. Informeert werkgever werknemer over het verlengen van de arbeidsovereenkomst, maar geeft hij niet aan onder welke voorwaarden hij wil voortzetten, dan wordt bij doorwerken door de werknemer de arbeidsovereenkomst geacht op dezelfde voorwaarden te zijn verlengd, doch ten hoogste voor één jaar.   
    De verplichte aanzegtermijn is niet van toepassing als sprake is van:

    - een arbeidsovereenkomst korter dan 6 maanden;

    - een arbeidsovereenkomst die eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld (denk bijvoorbeeld aan een arbeidsovereenkomst ter vervanging van ziekte);

    - een uitzendovereenkomst waarin een uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW is opgenomen.

    Uit de jurisprudentie is gebleken dat al bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan worden aangezegd. Door het opnemen van een aanzegbepaling in de arbeidsovereenkomst wordt voldaan aan de aanzegverplichting. Wel geldt dat dit telkens in de (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet worden opgenomen. Aanzegging behoudt geen werking in een stilzwijgend verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (Rechtbank Den Haag, 1 november 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:12005). Let wel op dat in de arbeidsovereenkomst niet wordt vermeld dat bij goed functioneren de arbeidsovereenkomst wordt verlengd. [↑](#footnote-ref-10)
11. Een proeftijdbeding moet altijd schriftelijk te worden overeengekomen. Let op: er kan geen proeftijd worden overeengekomen als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste 6 maanden. Wordt in een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter een proeftijd opgenomen, dan is deze nietig. Is de arbeidsovereenkomst aangegaan voor een periode langer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaren, dan bedraagt de proeftijd maximaal 1 maand; is sprake van een arbeidsovereenkomst aangegaan voor een periode langer dan 2 jaren, dan mag de proeftijd maximaal 2 maanden bedragen.

    N.B.: het opnemen van een proeftijd in een opvolgende arbeidsovereenkomst met dezelfde werkgever is slechts geldig als het nieuwe contract duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden eist. Voor overige nietigheidsgronden: zie artikel 7:652 BW.  
     [↑](#footnote-ref-11)
12. Als geen tussentijdse opzeggingsmogelijkheid is overeengekomen kan de arbeidsovereenkomst niet tussentijds worden opgezegd, behalve als sprake is van een dringende reden. In deze situatie kunnen partijen ook geen WW-vriendelijke vaststellingsovereenkomst sluiten voor een tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Er geldt bovendien een voorgeschreven ontslagroute. Het UWV is bevoegd te oordelen over ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden en in geval van ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. De Kantonrechter is exclusief bevoegd in die situaties waarin de ontslagreden is gelegen in de persoon van de werknemer. [↑](#footnote-ref-12)
13. Met ingang van 1 januari 2020 is de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd vanaf dag 1 bij een ontslag op initiatief van de werkgever. Dit betekent bijvoorbeeld dat bij het beëindigen tijdens de proeftijd of het aflopen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden de werknemer ook recht heeft op een transitievergoeding. De transitievergoeding wordt voortaan per gewerkte dag (pro rata) berekend. De periode voor de transitievergoeding wordt niet meer afgerond op halve jaren, maar berekend over de werkelijke contractduur. [↑](#footnote-ref-13)
14. Raadpleeg de toepasselijke CAO. [↑](#footnote-ref-14)
15. -Met ingang van 1 januari 2020 bedraagt de opzegtermijn van de werknemer 4 dagen. Deze termijn kan bij cao worden verkort. [↑](#footnote-ref-15)
16. Raadpleeg de toepasselijke CAO. [↑](#footnote-ref-16)
17. Een werkgever kan, ook als in de arbeidsovereenkomst niets is geregeld over pensioenontslag, de arbeidsovereenkomst van een werknemer opzeggen vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. (Ga altijd na of uw CAO wellicht een regeling bevat omtrent leeftijdsontslag.) Als er in een pensioenontslagbeding een hogere ontslagleeftijd dan de AOW-leeftijd is overeengekomen, kan de arbeidsovereenkomst op grond van de wet niet worden opgezegd tegen de AOW-leeftijd. Een redelijke ontslaggrond is in dat geval niet nodig. Een procedure bij het UWV of de rechter spaart u uit. Ook de werknemer hoeft niet in te stemmen met ontslag. Let wel, dit is anders als de werknemer na het bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd in dienst is gekomen of als in de arbeidsovereenkomst afwijkende afspraken over pensioenontslag zijn gemaakt!  
    Een tweede bijkomend voordeel voor de werkgever is dat een werknemer die wordt ontslagen wegens of na het bereiken van de AOW- of pensioen gerechtigde leeftijd, geen recht heeft op een transitievergoeding.

    Bij een pensioenontslag gelden geen opzegverboden (denk hierbij aan ziekte of het OR-lidmaatschap), mits de opzegging geen verband houdt met het opzegverbod. Oftewel de ziekte of het OR-lidmaatschap mag niet de eigenlijke reden zijn dat de werknemer wordt ontslagen. Uit praktische en menselijke overwegingen is het aan te bevelen om ruimschoots voordat een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, in overleg te treden over de wensen van werkgever en werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst of tot doorwerken. Kiezen partijen voor doorwerken dan hebben zij de keuze uit twee mogelijkheden:   
    1. of zij laten de bestaande arbeidsovereenkomst doorlopen;

    2. of zij kiezen voor opzegging van de bestaande arbeidsovereenkomst en voortzetting in de vorm van een of meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten (zie artikel 7:667 lid 4 BW).

    Wordt gekozen voor de tweede optie, dan kunnen er zes tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden aangegaan in maximaal 48 maanden, tenzij een CAO anders bepaalt. Eindigt daarna de arbeidsverhouding met de betreffende werknemer definitief, dan is geen transitievergoeding verschuldigd. Eindigt de arbeidsverhouding niet na het zesde tijdelijke contract of wordt de termijn van 48 maanden overschreden, dan ontstaat opnieuw een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst kan niet kan worden beëindigd zonder dat een redelijke grond bestaat en zonder dat preventieve toetsing van het ontslag heeft plaats gevonden. Een transitievergoeding is niet meer verschuldigd.  
    Tenslotte, is de voor de werknemer geldende pensioenleeftijd lager dan de AOW-gerechtigde leeftijd, en wil de werkgever eerder opzeggen, dan kan deze opzegging in strijd zijn met het verbod van leeftijdsdiscriminatie zoals opgenomen in de wetgeving over gelijke behandeling. [↑](#footnote-ref-17)
18. Uitsluitend als werkgever zijn of haar onderneming uitoefent in de vorm van een eenmanszaak. [↑](#footnote-ref-18)
19. Op grond van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML) is werkgever gehouden tenminste het wettelijk minimumloon te betalen. [↑](#footnote-ref-19)
20. Let op: op grond van artikel 7:628 lid 5 BW is het slechts gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst mogelijk om bij schriftelijke overeenkomst of bij CAO af te wijken van de loondoorbetalingsverplichting opgenomen in artikel 7:628 lid 1 BW. Cao-partijen mogen nog slechts afwijken van deze 6 maanden termijn voor functies waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen. De betrokken Cao-partijen dienen te beoordelen of de door hen benoemde functies voldoen aan deze norm. [↑](#footnote-ref-20)
21. Uit de WML (zie voetnoot 18) volgt eveneens een recht op uitbetaling van de minimumvakantiebijslag. [↑](#footnote-ref-21)
22. Kies hierbij de loonperiode, veelal maandelijks of 4-weken periode. Als de gewerkte uren niet in dezelfde maand worden uitbetaald dan moet de optiebepaling 2 of 3 te worden opgenomen. Anders kan de werkgever worden geconfronteerd met de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW wegens te late loonbetaling. [↑](#footnote-ref-22)
23. Op grond van artikel 7:626 BW moet de werknemer uitdrukkelijk toestemming hebben gegeven over het elektronisch verstrekken van de salarisspecificaties. Het is de vraag of deze bepaling stand houdt, aangezien er wordt beargumenteerd in de literatuur dat een werknemer geen uitdrukkelijke toestemming kan geven, als de instemming in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. De instemming zou moeten blijken uit een afzonderlijk document. [↑](#footnote-ref-23)
24. Per 1 januari 2012 is een nieuwe wettelijke regeling van vakantiedagen in werking getreden. Naast een volledige vakantieopbouw voor zieke werknemers, introduceert deze wet een vervaltermijn van 6 maanden voor de wettelijke vakantiedagen. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen blijft een verjaringstermijn van 5 jaren na afloop van het kalenderjaar waarin deze dagen zijn opgebouwd van toepassing. Een onderscheid in de arbeidsovereenkomst en in de verlofadministratie van werkgever in wettelijke en bovenwettelijke dagen is dan ook van groot belang. Ondanks het feit dat deze bepaling in de wet is opgenomen heeft op 6 november 2018 het Europees Hof van Justitie in twee uitspraken anders geoordeeld over het vervallen van vakantiedagen. Uit deze twee uitspraken is gebleken dat op de werkgever een inspanningsplicht rust om de werknemer daadwerkelijk in staat te stellen om vakantie op te nemen. Als de werkgever deze plicht naast zich neerlegt, behoudt de werknemer zijn vakantiedagen ondanks de wettelijke vervalregeling. Het recht op vakantie kan volgens het Hof vervallen als de werknemer daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om gebruik te maken van zijn recht op vakantie. Pas als de werkgever aantoont dat de werknemer – nadat hij in de gelegenheid is gesteld vakantie op te nemen – bewust en met volledige kennis van de gevolgen heeft afgezien van zijn jaarlijkse vakantierecht, kan van verval van dit recht of van het recht op financiële vergoeding ter compensatie voor de niet-opgenomen vakantie sprake zijn. Dit betekent concreet dat de werkgever de werknemer tijdig moet wijzen op het vervallen van zijn/haar vakantiedagen en in de gelegenheid moet stellen om de vakantiedagen op te nemen. Met tijdig wordt bedoeld dat de werknemer echt de mogelijkheid krijgt om vakantie op te nemen. Als de werkgever gebruik wenst te maken van de vervaltermijn, dan moet de werknemer tijdig en uitgebreid zijn geïnformeerd over het vervallen van de vakantiedagen, raadpleeg hiervoor een jurist. [↑](#footnote-ref-24)
25. Als een werknemer/oproepkracht ziek wordt terwijl hij of zij met de werkgever heeft afgesproken om aan een oproep gehoor te geven, dan ontstaat er recht op loondoorbetaling conform de bij werkgever geldende regeling met een minimum van 70% van het overeengekomen loon en tenminste het wettelijke minimumloon. Let op: als er een min of meer vast arbeidspatroon is ontstaan, dan zal dit patroon de loondoorbetalingsplicht van de werkgever bepalen. De rechtsvermoedens zullen hierbij een belangrijke rol kunnen spelen. Ziekte bij oproepkrachten is vaak een lastig fenomeen. In geval van discussie is het raadzaam een deskundige te raadplegen. [↑](#footnote-ref-25)
26. Dit betreft de wachtdagen (Karenz-dagen), schriftelijk kan worden bedongen dat werkgever 1 of 2 wachtdagen hanteert, over deze wachtdagen heeft werknemer geen recht op loon. [↑](#footnote-ref-26)
27. Als werkgever de keuze heeft dan wel verplicht is om werknemer een pensioenaanbod te doen, dan moet hij dit binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden doen (artikel 7:655, lid 1, sub j BW). Sinds de invoering van de nieuwe Pensioenwet op 1 januari 2007 dienen de afspraken tussen werkgever, werknemer en pensioenuitvoerder duidelijk en schriftelijk te worden vastgelegd. Daarnaast schrijft de wet voor op welke wijze werknemer moet worden geïnformeerd over zijn pensioen. De werkgever moet werknemer informeren wie pensioenuitvoerder is en binnen welke termijn het aanbod ingaat of aan welke voorwaarden door werknemer moeten worden voldaan om pensioen te verwerven. Zodra werknemer pensioenaanspraken verwerft, heeft hij recht op alle relevante informatie betreffende de pensioenregeling, welke informatie wordt weergegeven in de startbrief. [↑](#footnote-ref-27)
28. Zie artikel 14 Pensioenwet. [↑](#footnote-ref-28)
29. Een werknemer kan het pensioenaanbod van werkgever verwerpen. Afstand doen kan alleen als sprake is van een vrijwillige pensioenregeling. Bij een verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds is afstand doen niet mogelijk. De keuze van werknemer moet schriftelijk worden vastgelegd in een zogenaamde afstandverklaring. Is partnerpensioen toegezegd en werknemer heeft een partner, dan moet deze mee tekenen. Een dergelijke afstandverklaring kan voor werkgever een risico opleveren. Een onjuiste verklaring en/of niet correcte of volledige informatie verstrekt door werkgever kunnen leiden tot het alsnog toekennen van pensioenrechten. Het verdient aanbeveling vooraf advies in te winnen van een pensioenspecialist. [↑](#footnote-ref-29)
30. Schorsing (op non-actiefstelling) onder inhouding van loon kan slechts plaatsvinden gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst, conform het bepaalde in artikel 7:628 lid 5 BW. [↑](#footnote-ref-30)
31. Noem hierbij de artikelen, die disciplinaire maatregelen inhouden of andere voorschriften geven, welke door werknemer moeten worden nageleefd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan: verbod van nevenwerkzaamheden, informatieplicht, gebruik van bedrijfsmiddelen en documenten, intellectuele en industriële eigendom, etc. Voor wat betreft het concurrentie- en relatiebeding is eerder in dit model een boetebeding opgenomen. Reden hiervoor is dat het boetebedrag bij deze bedingen veelal hoger zal zijn dan het boetebeding voor andere disciplinaire bepalingen. Bovendien geldt voor een boetebeding gekoppeld aan het concurrentie- en relatiebeding niet de beperkende werking van o.a. artikel 7:650 BW. Naar het concurrentie- en relatiebeding hoeft u daarom in dit beding niet meer te verwijzen. Let op: voor werknemers die niet meer dan het Wettelijk minimumloon verdienen gelden de verplichtingen als opgenomen in artikel 7:650 lid 3 -5 BW wel en kan hier niet van worden afgeweken. Het boetebeding moet dan worden aangepast. [↑](#footnote-ref-31)
32. De keuze van het toepasselijke recht en de bevoegde rechter kan worden beperkt door Europees recht en internationale verdragen. [↑](#footnote-ref-32)