**Oproepovereenkomst (1)**

Partijen

1. ………, hierna te noemen de werkgever, gevestigd te…………vertegenwoordigd door………

en,

1. ………, geboren, hierna te noemen de werknemer, wonende te……..

komen als volgt overeen:

overwegende (2)

* Werknemer wordt incidenteel ingezet om ziektevervanging en schorsing op te vangen.
* ………………
* ……………..

**Artikel 1: Indiensttreding**

De werknemer treedt bij de werkgever in dienst met ingang van…………….

**Artikel 2: Werkzaamheden**

De functie van Werknemer is……………………

**Artikel 3: Plaats**

De plaats van tewerkstelling bij aanvang van de arbeidsovereenkomst is…………….

**Artikel 4: Duur van de dienstbetrekking**

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en wel van…………. tot……….. De arbeidsovereenkomst eindigt aldus van rechtswege per………………………… (3).

**Artikel 5: Tussentijdse opzegging**

De Arbeidsovereenkomst is voor beide partijen tussentijds opzegbaar. Opzegging dient schriftelijk te geschieden tegen het einde van de maand. Partijen nemen een opzegtermijn in acht waarvan de duur is bepaald door de cao.

**Artikel 6: Arbeidsduur**

De werknemer werkt minimaal…………. uur en maximaal …………. uur per week (min-max contract) (4).

Of

Indien en voor zover de werknemer niet wordt opgeroepen werkzaamheden te verrichten, werkt hij 0 uren per week (nulurencontract) (4).

**Artikel 7: Oproep**

De werkgever roept de werknemer uiterlijk …………… uur/dagen voorafgaand aan de feitelijke aanvang van de werkzaamheden op voor het verrichten van de betrokken werkzaamheden. De werknemer is verplicht aan een oproep van de werkgever gehoor te geven.

**Artikel 8: Loon**

Het loon bedraagt …………….. per maand en wordt aan het eind van iedere maand uitgekeerd. De werknemer heeft gedurende de eerste zes maanden slechts recht op loon indien en voor zover hij de werkzaamheden voor de werkgever heeft verricht, ongeacht of de oorzaak van het niet verrichten van werkzaamheden voor rekening van de werkgever dan wel de werknemer komt (5).

**Artikel 9: Vakantie**

De werknemer bouwt per gewerkt uur …. uur vakantierecht op.

De werknemer mag van dit recht met behoud van salaris gebruikmaken.

**Artikel 10: Arbeidsongeschiktheid**

De werknemer heeft volgens cao recht op 100% van zijn brutosalaris voor zover hij wegens ziekte ongeschikt is om zijn werkzaamheden te verrichten. Het recht op salaris bij ziekte is beperkt tot de perioden waarover de werkgever op grond van de overeenkomst tot salarisbetaling zou zijn gehouden, indien de werknemer niet ziek zou zijn geweest, maar maximaal voor de duur van de arbeidsovereenkomst.

**Artikel 11: Geheimhouding**

11.1. Het is de werknemer verboden zonder voorafgaande toestemming van de werkgever gedurende de looptijd en na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan derden informatie te verschaffen over de werkzaamheden, de organisatie en de in- en externe contacten van de werkgever, tenzij dit zou passen in de normale uitoefening van de functie van de werknemer.

11.2 Indien de werknemer een belang aanwezig acht die in artikel 11.1 bedoelde informatie aan derden te verschaffen, of indien de werknemer door derden, waaronder de pers, wordt gevraagd dit te doen, zal de werknemer de werkgever hierover tijdig voorafgaand aan eventuele informatieverschaffing inlichten om de werkgever in staat te stellen te beoordelen of er bezwaren bestaan tegen de informatieverschaffing.

**Artikel 12: Bedrijfsmiddelen**

Bedrijfsmiddelen, alsmede alle correspondentie, aantekeningen, tekeningen, enzovoort, betrekking hebben op bedrijfsaangelegenheden, zullen bij het einde van de arbeidsovereenkomst onverwijld door de werknemer bij de werkgever worden ingeleverd.

**Artikel 13: Toepasselijkheid bepalingen**

Op de verhouding tussen de werkgever en de werknemer is van toepassing de geldende cao en de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen, voor zover daarvan niet in de arbeidsovereenkomst of de van toepassing zijnde cao rechtsgeldig is afgeweken.

**Artikel 14: Wijziging van de arbeidsovereenkomst**

De werkgever behoudt zich het recht voor de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen, indien hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer, dat door de wijziging wordt geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

**Artikel 15: van rechtswege eindigen**

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, dus zonder dat hier voorafgaande opzegging is vereist, op……………(datum).

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt, per bladzijde geparafeerd en ondertekend te……………. (plaats), de…………………… (datum).

………………………………. ……………………………….

Werkgever Werknemer

1. Het betreft hier een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Let op deze telt dus mee in de keten.
2. Onder overwegende wordt de bedoeling van partijen weergegeven. Wat hebben partijen hiermee beoogd?
3. Weliswaar eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege, wel kan er een aanzegplicht gelden, indien de arbeidsovereenkomst zes maanden of langer heeft geduurd. Een maand van tevoren moet schriftelijk, bij aangetekend schrijven, aangegeven worden dat de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en onder welke arbeidsvoorwaarden dit gebeurt.
4. Onder artikel 6 worden twee voorbeelden gegeven van een oproepcontract het min-max contract, waarbij een minimum- en een maximumaantal uren wordt aangegeven. Hierbij is het van belang dat het maximaal aantal uren niet wordt overschreden. In de cao PO is bepaald dat de minimale benoeming in het primair onderwijs 0,2 per week is. In het VO kan een nul-urencontract worden aangegaan en daar geldt geen minimumaantal uren, met dien verstande dat alleen voor reguliere betrekkingen een minimale benoeming van 0,5 geldt. Een vervangingsbetrekking is echter geen (reguliere) betrekking die in de structurele formatie is opgenomen.
5. Maximaal zes maanden kan de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever worden uitgesloten. Bij cao zou deze periode eventueel kunnen worden verlengd.