

## Toelichting model nulurenovereenkomst

Hieronder vindt u de toelichting op het model nulurenovereenkomst. Dit model kunt u gebruiken als u de Cao Sociaal Werk toepast. Zo nodig kunt u het model aanpassen aan uw concrete situatie.

### Algemene kenmerken van een nulurenovereenkomst

#### De aard van een nulurenovereenkomst

Een nulurenovereenkomst kunt u gebruiken als u op voorhand geen enkele zekerheid hebt over het aantal uren dat u de oproepkracht wilt inzetten. Een belangrijk kenmerk van een nulurenovereenkomst is dat werkgever en oproepkracht niet afspreken hoeveel uren de oproepkracht per week, maand of jaar zal worden ingezet. U kunt de oproepkracht op basis van een nulurenovereenkomst oproepen als u bijvoorbeeld wordt geconfronteerd met extra werk dat niet met de normale bezetting kan worden opgevangen.

Er bestaan twee soorten nulurenovereenkomsten:

- de arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht
- de voorovereenkomst

#### Voorovereenkomst

Dit is geen arbeidsovereenkomst maar een overeenkomst waarin partijen hebben afgesproken onder welke voorwaarden er een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan. Bij deze variant heeft enerzijds de oproepkracht de vrijheid om al dan niet gehoor te geven aan een oproep, maar is anderzijds de werkgever niet verplicht om de oproepkracht op te roepen als er werk voorhanden is.

Als de oproepkracht gehoor geeft aan een oproep van de werkgever dan ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor de duur van de oproep. Echter: als een oproepkracht vier keer gehoor geeft aan een oproep en er tussen de afzonderlijke oproepen geen langere onderbreking zit dan zes maanden, ontstaat er bij de vierde oproep van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

#### Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht

In deze variant is er vanaf het begin sprake van een arbeidsovereenkomst waarbij de oproepkracht kan worden opgeroepen als er werk voor hem is. De oproep gebeurt dan in het kader van een arbeidsovereenkomst en de afzonderlijke oproepen vormen de inhoud van de overeenkomst. Er ontstaan niet meerdere arbeidsovereenkomsten.

#### Model nulurenovereenkomst

Het model nulurenovereenkomst is de variant arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht. In deze arbeidsovereenkomst wordt geen (minimum) urenomvang afgesproken. Wij raden u aan in de nulurenovereenkomst uw oproepplicht te beperken door vast te leggen in welke situaties de werkgever een oproepverplichting heeft. Deze beperking betekent dat u de oproepkracht niet hoeft op te roepen bij andere situaties. Het betekent ook dat u de oproepkracht niet kan verplichten voor andere dan de genoemde situaties/werkzaamheden te komen werken.

# Model nulurenovereenkomst

(arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht)

## De ondergetekenden:

1. ....  
te .....  
hierna te noemen *de werkgever*, en

2. .... (naam en voornaam) wonende te ..... (straat en woonplaats)  
en geboren op ..... te .....  
hierna te noemen *de oproepkracht*,

## verklaren een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht te zijn aangegaan met inachtneming van de volgende overwegingen:

- a. De behoefte van de werkgever om een vervangende arbeidskracht in te zetten bij afwezigheid van vaste werknemers 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 eenzelfde functie als de oproepkracht; dit alles met een maximale duur van de oproep, maar voor dit geval maximaal ..... uren/dagen/week/weken\*;
  - 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 Sociaal Werk door een werknemer van de instelling met eenzelfde functie als de oproepkracht; dit alles met een maximale duur van de oproep, maar voor dit geval maximaal ..... uren/dagen/week/weken\*.
- b. De wens van de oproepkracht om alleen incidenteel arbeid te verrichten zoals genoemd onder a, indien en voor zover deze voorhanden is.

*Het doel is om een oproepkracht incidenteel in te zetten. In een nulurenovereenkomst wordt geen minimumaantal uren afgesproken. De werkgever moet er echter rekening mee houden dat op grond van artikel 7:610b BW (rechtsvermoeden), de nulurenovereenkomst vermoed wordt een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid van de oproepkracht per maand in de drie voorafgaande maanden.*

*In de praktijk komt het veelvuldig voor dat oproepkrachten regelmatig of zelfs wekelijks worden opgeroepen. Dit is niet de bedoeling van een nulurenovereenkomst en via deze bepaling worden werknemers wettelijk beschermd. Kunt u dit rechtsvermoeden niet weerleggen dan heeft u daarmee een (deeltijd)werknemer in dienst.*

## Artikel 1 Datum indiensttreding en functie

1. De oproepkracht 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, die per ..... is beëindigd\*.

DOORHALEN WELK ARTIKEL NIET VAN TOEPASSING IS:

## Artikel 2A Bepalingen rond de looptijd (bepaalde tijd)

1. De oproepkracht treedt met ingang van ..... bij de werkgever in dienst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een periode van ..... weken/maanden/jaar/jaren. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging of enige andere handeling vereist zal zijn, met ingang van .....
2. Uiterlijk ....., een maand voor het aflopen van deze arbeidsovereenkomst, informeert de werkgever de oproepkracht schriftelijk over het al dan niet voortzetten van deze arbeidsovereenkomst.
3. De eerste maand van het dienstverband zal gelden als proeftijd in de zin van artikel 7:652 Burgerlijk Wetboek. Gedurende deze periode kan zowel de werkgever als de oproepkracht deze arbeidsovereenkomst op ieder moment opzeggen (art 7:676 BW). Er is geen proeftijd van toepassing als de overeenkomst voor 6 maanden of korter is aangegaan.
4. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan met de mogelijkheid van tussentijdse opzegging. Ieder der partijen kan de overeenkomst schriftelijk opzeggen, met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen en de geldende opzegtermijn.
  - Voor de werkgever bedraagt de opzegtermijn 2 maanden (Cao Sociaal Werk art 2.5).
  - Voor de oproepkracht bedraagt de opzegtermijn 4 dagen.

**of Artikel 2B Bepalingen rond de looptijd (onbepaalde tijd)**

1. De oproepkracht treedt met ingang van ..... bij de werkgever in dienst voor onbepaalde tijd in de functie van..... De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging of enige andere handeling vereist zal zijn, op de dag voorafgaand aan de dag waarop de oproepkracht de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. De eerste twee maanden van het dienstverband zullen gelden als proeftijd in de zin van artikel 7:652 Burgerlijk Wetboek. Gedurende deze periode kan zowel de werkgever als de oproepkracht deze arbeidsovereenkomst op ieder moment opzeggen (art 7:676 BW). Er wordt geen proeftijd overeengekomen als de overeenkomst een voortzetting is als bedoeld in artikel 1 sub 2.
3. Ieder der partijen kan de overeenkomst schriftelijk opzeggen, met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen en de geldende opzegtermijn.
  - Voor de werkgever bedraagt de opzegtermijn 2 maanden (Cao Sociaal Werk art 2.5).
  - Voor de oproepkracht bedraagt de opzegtermijn 4 dagen.

*Een nulurenovereenkomst wordt, evenals een "normale" arbeidsovereenkomst, aangegaan voor bepaalde (artikel 2A) of onbepaalde tijd (artikel 2B). Een nulurenovereenkomst voor (on)bepaalde tijd kan de werkgever niet laten "verlopen" door de werknemer niet meer op te roepen. Zolang de arbeidsovereenkomst niet volgens de geldende wettelijke regels is beëindigd, blijft deze dus voortduren. Als u de overeenkomst wilt beëindigen is instemming van de oproepkracht of, afhankelijk van de ontslaggrond, opzegging met een ontslagvergunning van het UWV of ontbinding door de kantonrechter noodzakelijk.*

*Er kan alleen een proeftijd worden afgesproken als de arbeidsovereenkomst voor langer dan zes maanden wordt aangegaan. Bij arbeidsovereenkomsten langer dan zes maanden en korter dan 24 maanden mag de proeftijd maximaal één maand bedragen. **Let op:** een langere proeftijd is nietig. Er geldt dan helemaal geen proeftijd. Bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van twee jaar (of langer) of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mag een proeftijd van maximaal twee maanden overeengekomen worden.*

*Heeft de oproepkracht al eerder een arbeidsovereenkomst gehad of is er sprake van een opvolgende arbeidsovereenkomst dan kan er geen proeftijd meer worden afgesproken, tenzij de oproepkracht werkzaamheden gaat uitoefenen waarvoor duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden zijn vereist, die de werkgever niet eerder kan hebben "beproefd".*

*Om het mogelijk te maken om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds te beëindigen, moet dit worden overeengekomen (art 2A lid 4). Of (tussentijdse) opzegging*

*door de werkgever mogelijk is, is afhankelijk van de ontslaggrond, een ontslagvergunning van UWV noodzakelijk of ontbinding via de kantonrechter vereist.*

*Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van 6 maanden of langer moet voor het einde ervan worden aangezegd (art 2A lid 2). Dit houdt in dat de werkgever verplicht is om minimaal één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk te informeren of de overeenkomst wordt voortgezet of niet, en zo ja, onder welke voorwaarden. Voldoet de werkgever niet, dan betaalt de werkgever een vergoeding aan de oproepkracht. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal één maandsalaris.*

**Let op:** *Aan het einde van de looptijd bent u een transitievergoeding verschuldigd. Zie hiervoor bijlage 2 bij deze modelovereenkomst.*

### **Artikel 3 Cao Sociaal Werk (cao)**

Op deze overeenkomst is de Collectieve Arbeidsovereenkomst Sociaal Werk van toepassing (verder te noemen: cao), zoals deze luidt respectievelijk gedurende deze overeenkomst zal komen te luiden. De cao wordt geacht met deze overeenkomst één geheel te vormen.

*De oproepkracht heeft in de Cao Sociaal Werk dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemer met een contract met een vast aantal uren. Mocht de oproepkracht in het kader van zijn functie worden verplicht om met cliënten mee te eten, dan wordt die tijd aangemerkt als werktijd. Een schriftelijke verplichting tot mee-eten heeft een fiscale reden. Als er een schriftelijke opdracht is verleend kan de maaltijd onbelast worden gegeven.*

### **Artikel 4 Arbeids- en bedrijfsregels**

1. De oproepkracht 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 zijn onderdeel van deze arbeidsovereenkomst.

*Als er arbeids- en bedrijfsregels binnen de organisaties zijn afgesproken, is het verstandig om deze ook als zodanig op te nemen in de arbeidsovereenkomst, zodat de oproepkracht aan de regels is gebonden. Als de organisatie geen arbeids- en bedrijfsregels heeft, kan dit artikel worden geschrapt.*

### **Artikel 5 Werkgebied**

De oproepkracht verricht zijn/haar werkzaamheden:

- in/vanuit \*.....
- in het werkgebied

.....  
\*

### **Artikel 6 Omvang (oproep)werkzaamheden en betalingsverplichting**

1. De oproepkracht kan worden opgeroepen met inachtneming van de afspraken in de aanhef van deze overeenkomst. De werkgever roept de oproepkracht op als de bedoelde oproepwerkzaamheden voorhanden zijn en met inachtneming van het gestelde in artikel 7. De duur van de werkzaamheden en de werktijden worden bij iedere oproep vastgesteld.
2. De oproepkracht heeft per oproep recht op ten minste 3 uur salaris.
3. De oproepkracht kan de oproep weigeren als deze niet ten minste 4 dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch bekend zijn gemaakt (7:628a BW).
4. Als de werkgever de oproep binnen 4 dagen voor aanvang van de arbeid schriftelijk of elektronisch deels of volledig intrekt of de tijdstippen wijzigt, dan heeft de oproepkracht recht op salaris over de overeengekomen uren.
5. Gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst heeft de oproepkracht 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 oproepkracht gedurende de eerste zes maanden

geen aanspraak kunnen maken op salaris over de tijd dat hij/zij om welke reden dan ook niet heeft gewerkt.

6. Steeds als de oproepovereenkomst 12 maanden heeft geduurd moet de werkgever in de 13<sup>de</sup> maand schriftelijk of elektronisch een aanbod voor een vaste arbeidsomvang doen van het gemiddelde van de afgelopen 12 maanden.

*Op grond van de wet heeft de oproepkracht recht op minimaal drie uur salaris per oproep, ook als er minder dan drie uur is afgesproken en gewerkt (art 7:628a BW; art 6 lid 2).*

*Als de werkgever de oproepkracht niet ten minste 4 dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch oproept hoeft de oproepkracht niet te komen. De oproepkracht mag uiteraard wel "gehoor geven" aan de oproep (art 6 lid 3).*

*Ook de afzegging moet schriftelijk of elektronisch worden gedaan. Als u als werkgever de oproep binnen 4 dagen voor aanvang van de werkzaamheden intrekt of de tijdstippen wijzigt, heeft de oproepkracht recht op loonbetaling op basis van de oorspronkelijke oproep (art 6 lid 4).*

*Door uitsluiting van de loondoorbetaling kunt u voorkomen dat u door de werknemer wordt aangesproken het loon door te betalen over niet-gewerkte uren (art 6 lid 5). Na de periode van zes maanden geldt de uitsluiting van de loonbetalingsverplichting niet meer. Vanaf het moment dat voor u een loondoorbetalingsverplichting geldt, dient u te kunnen onderbouwen waarom u een betreffende werknemer niet hebt opgeroepen. Daarom staat in het doel van de overeenkomst bij welke situaties u verplicht bent de oproepkracht op te roepen: daarmee legt u vast wat de overeengekomen arbeid is. De loondoorbetalingsverplichting kan zich niet uitstrekken over arbeid die niet is overeengekomen. In deze modelovereenkomst is de mogelijkheid gegeven de nulurenovereenkomst te beperken tot de situatie van kortstondige ziekte en kortstondig verlof. U kunt hier naar keuze een termijn bij invullen en wat u en de oproepkracht onder de termen kortstondige ziekte en verlof verstaan. U zou ook kunnen bepalen dat er pas een verplichting bestaat bij het vrijvallen van een minimumaantal uren. De oproepkracht wordt dan pas opgeroepen bij werkzaamheden die bijvoorbeeld meer dan vijf uur bedragen. Van belang is in ieder geval dat u ondubbelzinnig duidelijk maakt wat u onder de oproepverplichtende situaties verstaat, zodat discussies daarover kunnen worden voorkomen.*

*Verder is het raadzaam door middel van een (roulatie)systeem vast te stellen welke oproepkracht moet worden opgeroepen bij vervangende werkzaamheden. Zie hiervoor artikel 7: De wijze waarop de vervangingsuren worden verdeeld (indien meerdere oproepkrachten in dezelfde functiecategorie zijn aangesteld).*

*Als werkgever moet u als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd de oproepkracht binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod doen voor een arbeidsomvang met vaste uren, waarbij de aangeboden gemiddelde arbeidsduur ten minste gelijk is aan de gemiddelde gewerkte arbeidsduur per maand in de voorgaande 12 maanden (de referteperiode). De werkgever moet de oproepkracht ten minste één maand geven om het aanbod te aanvaarden. (art 7:628 lid 5 BW; art 6 lid 6)*

*Er is geen verplichting om de reeks of de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Het wordt nu wel geregeld dat ALS er vanaf 12 maanden een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden of voortgezet, deze in ieder geval gelijk moet zijn aan het gemiddelde per maand in de voorgaande maanden.*

## **Artikel 7 De wijze waarop de vervangingsuren worden verdeeld (indien meerdere oproepkrachten in dezelfde functiecategorie zijn aangesteld)**

1. De oproepkracht 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 oproepkracht bekende, systematiek.
2. De systematiek, op grond waarvan de werkzaamheden binnen de instelling worden verdeeld, is als volgt:  
.....
3. De oproepkracht kan geen rechten doen gelden ten aanzien van werkzaamheden die op grond van deze systematiek aan een andere oproepkracht zijn toebedeeld.

*Over het algemeen heeft een werkgever per functie meerdere oproepkrachten. Op grond van de wet kunnen alle oproepkrachten (na 6 maanden) bij het beschikbaar komen van werk voor deze functie loondoorbetaling claimen, of zij nu daadwerkelijk werken of niet. Zie hiervoor de toelichting bij art 6 lid 5. Voldoende is dat zij zich hiervoor beschikbaar stellen. Als er niets nader wordt geregeld, is het vaak moeilijk zo'n claim af te weren. Om dit risico op claims te minimaliseren is het daarom van belang door middel van een systeem vast te stellen welke oproepkracht moet worden opgeroepen bij vervangende werkzaamheden en dit systeem ook schriftelijk vast te leggen. Uiteraard moet dit systeem bekend zijn bij de desbetreffende oproepkrachten.*

*Wij geven u de volgende drie (niet-limitatief bedoelde) keuzemogelijkheden:*

- roulatiesysteem

*De oproepkrachten binnen een bepaalde functiecategorie worden per toerbeurt opgeroepen. Het werk rouleert door de invalpool op basis van een roulatielijst met de namen van de oproepkrachten.*

- volgordesysteem

*De werkgever heeft met de oproepkrachten een volgorde afgesproken wie als eerste wordt gebeld, wie als tweede (als nummer 1 niet kan), enz. Deze volgordelijst is bekend bij de invallers. Eventueel kan per onderdeel van de instelling of per vestiging een andere lijst worden samengesteld.*

*Van belang is dat er geen verschillende lijsten zijn waardoor de oproepkrachten niet weten waar ze aan toe zijn, of waardoor twee oproepkrachten beiden kunnen claimen recht te hebben op het vrijgekomen werk.*

- systeem naar evenredigheid

*De werkgever verdeelt het vrijgekomen werk op maand-/kwartaal-/jaarbasis naar evenredigheid over de invallers. Dit kan betekenen dat een oproepkracht op een bepaald moment aan zijn maximum zit en geen uren meer krijgt binnen de afgesproken periode.*

*Voor alle systemen geldt dat u een keuze moet maken voor één systeem en niet de systemen door elkaar moet gaan gebruiken. In artikel 7 beschrijft u welk systeem u hanteert. Het is raadzaam dit bij alle oproepkrachten binnen uw instelling op een uniforme wijze te doen.*

## **Artikel 8 Salariëring**

1. De oproepkracht wordt gesalarieerd volgens artikel 6.4 van de cao in salarisschaal .....trede.....
2. Het salaris wordt berekend op basis van de feitelijk gewerkte uren en bedraagt bij het aangaan van deze overeenkomst bruto € ..... per uur.
3. De voor de oproepkracht geldende periodiekdatum is.....

*De cao is van toepassing. Lid 3 moet worden ingevuld als de overeenkomst langer dan 1 jaar duurt.*

### **Artikel 9 Vakantieverlof en toeslag**

1. Het aantal uren vakantieverlof, als bedoeld in artikel 5.7 van de cao wordt naar rato van het aantal gewerkte uren opgebouwd.
2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt, bij het laatste maandsalaris en/of eindafrekening, verrekening plaats van vakantietoelage (artikel 6.8 van de cao) en van te veel of te weinig opgenomen vakantiedagen.

### **Artikel 10 Ziek- en hersteld melding**

De oproepkracht doet zowel de ziekte- als de hersteld melding vóór 9.00 uur bij de werkgever, ook indien hij/zij op die dag niet is opgeroepen.

### **Artikel 11 Verhuisplicht**

De oproepkracht is wel/niet\*verplicht te verhuizen naar/nabij\* de plaats van tewerkstelling.

### **Artikel 12 Nevenfuncties**

1. De werkgever en oproepkracht maken bij indiensttreding en gedurende het dienstverband schriftelijk afspraken welke betaalde of (on) betaalde nevenwerkzaamheden door de oproepkracht worden verricht.
2. De werkgever mag alleen werkzaamheden verbieden die strijdig of onverenigbaar (kunnen) zijn met de belangen van de werkgever.
3. Bij de aanvang van het dienstverband oefent de oproepkracht de volgende nevenfuncties uit:  
.....

### **Artikel 13 Geheimhouding**

De oproepkracht 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 14 Boetebeding**

Als de oproepkracht in strijd met zijn/haar verplichtingen uit hoofde van het bepaalde in artikel 12 en/of 13 van deze overeenkomst handelt, zal hij/zij in afwijking van artikel 7:650 lid 3 BW aan 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 interest te vorderen voor zover de werkelijk geleden schade de bedongen boete te boven gaat.

*In artikel 12 en 13 van deze model arbeidsovereenkomst is, conform artikel 2.9 Cao Sociaal Werk een bepaling over nevenactiviteiten en geheimhouding opgenomen. Om een sanctie aan het overtreden van deze bepalingen te verbinden is in artikel 14 een boetebeding toegevoegd. U kunt zelf de hoogte van het boetebedrag invullen.*

### **Artikel 15 Nadere regelingen**

Onverminderd het in de cao bepaalde zijn op deze arbeidsovereenkomst ook de volgende regelingen en afspraken van toepassing:

- De oproepkracht is verplicht om vanwege therapeutische en/ of opvoedkundige redenen deel te nemen aan maaltijden met aan zijn zorg of begeleiding toevertrouwde cliënten.
- .....

### **Artikel 16 Documenten**

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

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

- een digitale uitgave van de cao en van elke nieuwe gewijzigde versie
- de inhoud van het Functieboek
- een exemplaar van het pensioenreglement

---

\* Doorhalen wat niet van toepassing is en binnen de wettelijke grenzen valt.

- een afschrift van de tussen de werkgever en werknemersorganisatie/OR/PVT\* overeengekomen maatwerkafspraken<sup>1</sup>
- het van toepassing zijnde ziekmeldingsprotocol
- een kosteloos afschrift van de tussen de werkgever en OR/PVT geldende beoordelingsregeling\*
- een exemplaar van de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever\*

**Artikel 17 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 18 Overige bepalingen**

.....

\*

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op .....  
te .....

*Werkgever,*

*Oproepkracht,*

(handtekening)

(handtekening)

---

\* Doorhalen wat niet van toepassing is en binnen de wettelijke grenzen valt.

<sup>1</sup> 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.

## 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 oproepkracht die de Ziektewet en de WGA instromen.

Optioneel:

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

1. De oproepkracht 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 oproepkracht die ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en de oproepkracht 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 risicodragers of aan het UWV dient te verstrekken. Indien de oproepkracht 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;
3. 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 oproepkracht arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering geniet. Is de oproepkracht volledig hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij de oproepkracht binnen 4 weken na hersteld melding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.)
4. Indien de oproepkracht 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.
5. 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. Sociaal Werk Nederland aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor het gebruik van dit artikel.

## Bijlage 2 Ketenbepaling (art 7:668a BW)

Met ingang van 1 januari 2020 is de ketenregeling verruimd van 24 maanden naar 36 maanden. Dit door een wijziging in de wet als gevolg van de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab). Het is nu mogelijk om maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd binnen een periode van maximaal 36 maanden te sluiten. De laatste arbeidsovereenkomst van de reeks eindigt dan van rechtswege enkel door het verstrijken van de tijd.

De wijziging in de ketenregel als gevolg van de Wab heeft onmiddellijke werking en er is geen overgangsrecht van toepassing. Dit betekent dat wanneer een arbeidsovereenkomst eindigt op of na 1 januari 2020 en de termijn van 24 maanden op dat moment nog niet is overschreden, de ketenbepaling van 36 maanden direct van toepassing is, ook al is de arbeidsovereenkomst aangevangen voor 1 januari 2020.

De vierde arbeidsovereenkomst werd (en wordt nog steeds) automatisch voor onbepaalde tijd. De keten ging (en gaat nog steeds) opnieuw lopen als er tussen twee opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een periode zit van meer dan zes maanden.

- De ketenbepaling geldt niet voor werknemers die een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (leerarbeidsovereenkomst). Als een leerarbeidsovereenkomst met een tussenpoos van niet meer dan zes maanden wordt voorafgegaan of gevolgd door een 'gewone' arbeidsovereenkomst moet u echter voorzichtig zijn. Een rechter zou kunnen oordelen dat er omstandigheden zijn waardoor de leerarbeidsovereenkomst wel in de keten meetelt; deze kans is des te groter naarmate de vereiste vaardigheden en verantwoordelijkheden voor de leerarbeidsovereenkomst en de 'gewone' arbeidsovereenkomst meer overeenkomen.
- De ketenbepaling is niet van toepassing op werknemers jonger dan 18 jaar met een gemiddelde arbeidsduur van 12 uur of minder. De ketenbepaling treedt in het laatste geval in werking op de dag waarop de werknemer 18 jaar wordt. De duur van de keten wordt vanaf die dag geteld en de op die dag lopende arbeidsovereenkomst telt dan als eerste in de keten.
- De ketenbepaling is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Voor deze werknemer geldt een ruimere ketenbepaling van maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een periode van maximaal vier jaar.

### **Bijlage 3 Transitievergoeding (art 7:673 BW)**

Vanaf 1 januari 2020 geldt dat aan iedere werknemer die in dienst is geweest een transitievergoeding moet worden betaald, vanaf dag één van de eerste arbeidsovereenkomst. Dit geldt eveneens voor de oproepkracht die op basis van deze model nulurenovereenkomst werkzaam is geweest.

De Transitievergoeding is verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst:

- door de werkgever is opgezegd, of
- op verzoek van de werkgever is ontbonden, of
- na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet, of
- de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door de werknemer is opgezegd of
- op verzoek van de werknemer is ontbonden of
- na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.

## Bijlage 4 Ziekte en salariering

Als een oproepkracht met een nulurenovereenkomst ziek wordt, zijn verschillende situaties te onderscheiden:

1. De oproepkracht wordt ziek terwijl er geen afspraak is gemaakt over te verrichten werkzaamheden en de oproepkracht nog niet is opgeroepen. De werkgever hoeft geen loon te betalen.
3. De oproepkracht wordt ziek tijdens de werkzaamheden. De oproepkracht heeft in deze situatie op grond van het bepaalde in artikel 7.9 van de Cao Sociaal Werk recht op 100% van het overeengekomen loon, echter slechts voor de duur van de oproep.
4. De oproepkracht stelt zich op het standpunt dat er een regelmatig arbeidspatroon in de oproepen is ontstaan en dat hij, als hij niet ziek was geweest, op die regelmatige tijden gewerkt zou hebben en claimt loonbetaling over die uren. Met betrekking tot de precieze omvang van die uren kan de oproepkracht een beroep doen op het wettelijke rechtsvermoeden. (Zie de tekst boven artikel 1 van de overeenkomst.) Als dat beroep wordt gehonoreerd, is er tijdens ziekte recht op doorbetaling van het laatstgenoten salaris van 100% op basis van dat aantal uren (dus inclusief het aantal gehonoreerde uren).