

Min-max Overeenkomst bepaalde tijd

(minimum aantal uren op vaste tijdstippen; meeruren op oproepbasis)

DE ONDERGETEKENDEN:

- Oropoepovereenkomst, gevestigd te Oropoepovereenkomst 21, Oropoepovereenkomst te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Olav Oropoepovereenkomst, hierna te noemen "**werkgever**";
- en
- de heer Wally Werknemer geboren 1 februari 2023, welke de te Oropoepovereenkomst 21, Oropoepovereenkomst (postcode 9999 22), hierna te noemen "**werknemer**";

IN AANMERKING NEMENDE:

- dat werkgever een bedrijf exploiteert op het gebied van Oropoepovereenkomsten;
- dat werkgever met het oog op een fluctuerend werkaanbod, naast de inzet van vaste werknemers, behoefte heeft aan extra arbeidskrachten. Deze behoefte is wisselend en onder meer afhankelijk van de vraag naar Oropoepovereenkomsten en de inzetbaarheid van vaste werknemers. Het is aan werkgever om te bepalen of zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van werknemer rechtvaardigen;
- dat werknemer bereid en in staat is op wisselende tijden en dagen op afroep werkzaamheden voor werkgever te verrichten;
- dat werknemer verplicht is gehoor te geven aan een oproep van werkgever en dat werkgever niet verplicht is arbeid aan te bieden aan werknemer;
- dat partijen hebben zij zijn overeengekomen in het onderstaande schriftelijk wensen vast te leggen;

VERKNEMER EN TE ZIJN OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:

Artikel 1. Indiensttreding

Werknemer treedt per 1 februari 2023 bij werkgever in dienst als oproepkracht. De functie en/of de aard van de werkzaamheden die de werknemer moet gaan verrichten luidt als volgt: Oropoepovereenkomst uittypen. Werknemer verplicht zich jegens werkgever om in dienst van werkgever arbeid te verrichten indien hij/zij daartoe door werkgever wordt opgeroepen.

Werknemer ontvangt, met inachtneming van hetgeen hierna bepaald is, een bruto salaris van € 1.250,00 per feitelijk gewerkt uur, uiterlijk uit te betalen op de laatste dag van de maand volgend op de betreffende maand.

In afwijking van hetgeen in artikel 7:628 BW is bepaald, zal werknemer gedurende de eerste 6 (zegge: zes) maanden na aanvang van deze overeenkomst geen recht hebben op salaris gedurende de tijd dat de werknemer niet heeft gewerkt.

Artikel 6. Vakantie, vakantiebijslag en ander betaald verlof

Werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8% van het bruto-salaris. De vakantiebijslag is verdisconteerd in het bruto-uurloon zoals in deze overeenkomst vermeld.

Werknemer heeft voorts met behoud van salaris recht op 1 uur vakantie per 13 feitelijk gewerkte uren. Opneming van vakantiedagen zal geschieden na toestemming door werkgever overeenkomstig artikel 7:638 BW.

Voor de aanspraak van werknemer op ander betaald verlof en de berekening van die aanspraken verwijst werkgever werknemer naar de wettelijke regels die staan in titel 7.10 van het BW.

Op de volgende feestdagen zal in beginsel wel worden gewerkt: Eerste en Tweede Kerstdag, Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Hemelvaart, Koningsdag, Bevrijdingsdag eens per 5 jaar.

Artikel 7. Min-max regeling

De gebruikelijke arbeidsduur van werknemer bedraagt gemiddeld 3 uur per week. De exacte werktijden van werknemer zullen per week worden vastgesteld en vastgelegd in een dienstrooster dat tijdig voor aanvang van de betreffende week aan werknemer overhandigd zal worden.

Werknemer verplicht zich voorts incidenteel meer uren dan de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur van 3 uren per week te werken indien de bedrijfsdrukte of andere bijzonder omstandigheden binnen de organisatie van werkgever zulks wenselijk maken en indien hij daartoe door de werkgever wordt opgeroepen, doch voor maximaal 3 extra uren per week. Deze uren zijn niet representatief voor de gemiddelde arbeidsduur en kunnen ertoe leiden dat incidenteel meer uren dan de overeengekomen gegarandeerde gemiddelde arbeidsduur van 3 uren per week gewerkt zal kunnen worden.

Voor het aantal uren dat werknemer is opgeroepen boven het aantal van 3 uur per week, is Artikel 5 (salaris) van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat hetgeen in de artikelen 628 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is bepaald, is uitgesloten. Werkgever is aldus de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst aan werknemer, geen salaris verschuldigd gedurende de tijd dat de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.

Artikel 8. Pensioen

werkloosheidsuitkering geniet, dit onmiddellijk schriftelijk aan werkgever te melden en zich te houden aan de wettelijke en contractuele controlevoorschriften en re-integratieverplichtingen. Deze verplichtingen blijven bestaan zolang werknemer ziek of arbeidsongeschikt is en een arbeidsongeschiktheidsuitkering geniet.

Artikel 11. Afwezigheid

Werknemer zal werkgever steeds tijdig vooraf informeren indien werknemer niet oproepbaar is in verband met afwezigheid ten gevolge van vakanties of anderszins

Artikel 12. Tussentijdse opzegging

De overeenkomst kan tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn }die staat in titel 7.10 van het BW. Voor de procedureaspecten van beëindiging van de arbeidsovereenkomst verwijst werkgever werknemer naar de wettelijke regels die staan in titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek (BW).

Artikel 13. Geheimhouding

Afgezien van kennis die uit algemene bronnen toegankelijk is, verbindt werknemer zich, zowel tijdens als ook na beëindiging van de overeenkomst tot absolute geheimhouding jegens eenieder omtrent alles wat bij de uitoefening van zijn/har functie te zijner/harer vertrouwelijke kennis is gekomen in verband met de zaken en belangen van werkgever.

Werknemer verbindt zich voorts alle op de onderneming van werkgever betrekking hebbende correspondentie en andere bescheiden in de ruimste zin, alsmede daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen, ongevragd en onverwijld bij het einde van de overeenkomst aan werkgever te handoveren.

Indien werknemer handelt in strijd met dit artikel verbeurt hij/zij aan werkgever, zulks in afwijking van het bepaalde in art. 7:650 leden 3 en 5 BW, dadelijk en ineens zonder dat daartoe sommatie of ingebrekestelling is vereist, een boete van € 5.000,00, onverminderd het recht van werkgever om in plaats daarvan vergoeding der werkelijk geleden schade te vorderen.

Overtreding van het gestelde in dit artikel zal voorts voor werkgever een dringende reden, in de zin van art. 7:671 BW, vormen tot ontslag op staande voet en zal voor haar eveneens aanleiding kunnen geven tot het doen van een aangifte omtrent het plegen van het delict, als omschreven in art. 273 WvSr.

Artikel 14. Niet gebonden aan eerder beding

Werknemer verklaart niet gebonden te zijn aan een non-concurrentie- of relatiebeding bij een eerdere werkgever, dat hem belemmert om in dienst te treden bij werkgever.

Artikel 15. Opleidingskosten

Werkgever zal de scholing, opleidingen, cursussen en/of studies die werkgever op grond van de wet verplicht is om aan werknemer te verstrekken om het werk waarvoor hij is