**Model nulurenovereenkomst CAO Kinderopvang**

Dit is slechts een model arbeidsovereenkomst welke mogelijk aanpassing behoeft aan de specifieke wensen en omstandigheden van uw organisatie.

Partijen:

1. …………..

……………

hierna te noemen *werkgever*, en

2. ……………

……………..

hierna te noemen *oproepkracht*.

Verklaren een arbeidsovereenkomst (oproepovereenkomst) met uitgestelde prestatieplicht te zijn aangegaan met inachtneming van het volgende:

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

* kortdurende ziekte, dat wil zeggen het vervangen van de uren die beschikbaar zijn gekomen binnen de organisatie door het geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn van een werknemer van de organisatie met dezelfde functie als de oproepkracht, dit alles met de maximale duur van de oproep;

of

* kortdurend verlof, dat wil zeggen de verlofuren die beschikbaar zijn gekomen binnen de organisatie door het opnemen van met name niet in te plannen vakantieverlof of buitengewoon verlof in de zin van de cao Kinderopvang door een werknemer van de organisatie met eenzelfde functie als de oproepkracht, dit alles met de maximale duur van de oproep.

b. De wens van de oproepkracht om alleen incidenteel werkzaamheden te verrichten zoals genoemd in sub a indien en voor zover deze voorhanden is.

Op deze arbeidsovereenkomst zijn, in aanvulling op bovenstaande, de volgende voorwaarden en bedingen van toepassing.

Artikel 1

De oproepkracht treedt in dienst met ingang van …………… in de functie van …………… om op afroep werkzaamheden te verrichten. De omvang van de arbeidsovereenkomst bedraagt 0 uur per week.

Artikel 2

1. Bij het aangaan van deze arbeidsovereenkomst verricht de oproepkracht zijn werkzaamheden:

- in / vanuit …………..\*

- op verschillende plaatsen in het werkgebied ……………\*

\* doorhalen wat niet van toepassing is en aanvullen.

1. Werkgever is bevoegd de standplaats van werknemer eenzijdig te wijzigen voor zover dit in redelijkheid van de werknemer kan worden gevergd.

Artikel 3

Werkgever en oproepkracht komen overeen, dat de werkzaamheden waarvoor de oproepkracht kan worden opgeroepen de werkzaamheden zijn, die ontstaan wanneer een werknemer in de functie van ………….., in het werkgebied …………… / de vestiging …………..\* door arbeidsongeschiktheid of verlof niet in staat is diens werkzaamheden te verrichten.

\* doorhalen wat niet van toepassing is en aanvullen

Artikel 4

De duur van de werkzaamheden en de werktijden worden bij iedere oproep vastgesteld. Werknemer kan op de volgende refertedagen worden opgeroepen …………., tussen de volgende tijdstippen (referteuren)………………….. en ……………………..\* De werkdag bedraagt maximaal ………….. uur per dag.

\* Nu sprake is van onvoorspelbare arbeid, dienen op deze plaats de refertedagen en -uren te worden opgenomen waarop een werknemer kan worden opgeroepen (dit zijn de zogenaamde roosterdagen in de zin van de cao)

Artikel 5

1. De werkgever zal de oproepkracht oproepen indien en voor zover er naar het oordeel van de werkgever werkzaamheden zijn waarvoor de oproepkracht in aanmerking komt. Werkgever is niet verplicht om werknemer op te roepen voor werkzaamheden.
2. Werkgever stelt bij iedere oproep de duur van de werkzaamheden en de werktijden vast. Het aantal uren waarvoor en de dagen waarop de oproepkracht door werkgever wordt opgeroepen, kunnen variëren naar gelang daaraan behoefte bestaat bij werkgever.
3. Indien werknemer door werkgever wordt opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden, is werknemer op de overeengekomen refertedagen en referteuren verplicht aan de oproep gehoor te geven. Werkgever zal werknemer steeds zo tijdig mogelijk oproepen voor de door werknemer te verrichten werkzaamheden. Als werknemer later dan vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden wordt opgeroepen of als werkgever binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden het tijdstip/de duur van de oproep wijzigt, is werknemer niet verplicht aan de oproep gehoor te geven.

Artikel 6

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde / voor bepaalde tijd en wel van ………….. tot en met …………… .\*

\* doorhalen wat niet van toepassing is en aanvullen.

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan met / zonder de mogelijkheid van tussentijdse opzegging. *De arbeidsovereenkomst kan door ieder der partijen tussentijds schriftelijk worden opgezegd, met inachtneming van de geldende opzegtermijn. De opzegtermijn bedraagt voor de werknemer 4 dagen op grond van art. 7:672 lid 5 BW. Voor werkgever bedraagt de opzegtermijn op grond van artikel 3.7 van de cao……… maand(en)[[1]](#footnote-1). In een cao-loze periode geldt de wettelijke opzegtermijn.*
2. Ter zake de procedure en regels bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar de bepalingen opgenomen in titel 10 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 7

De eerste maand van het dienstverband geldt als proeftijd / De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd.\*

\* doorhalen wat niet van toepassing is. Bij een oproepovereenkomst van zes maanden of korter is een proeftijd niet toegestaan.

In een cao-loze periode geldt een (wettelijke) proeftijd van één maand, die begint bij aanvang van de arbeidsovereenkomst en eindigt op ………………… Voor het einde van de proeftijd kunnen zowel werkgever als werknemer de arbeidsovereenkomst eenzijdig en op ieder moment beëindigen zonder dat er een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden.

Ter zake de procedure en regels bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar de bepalingen opgenomen in titel 10 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 8

Op deze arbeidsovereenkomst is van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst Kinderopvang (in deze arbeidsovereenkomst aangeduid als cao), zoals deze thans is vastgesteld, respectievelijk gedurende deze arbeidsovereenkomst zal worden gewijzigd, welke cao geacht wordt met deze arbeidsovereenkomst een geheel uit te maken.

Artikel 9

1. De oproepkracht heeft slechts recht op salaris indien en voorzover hij daadwerkelijk als oproepkracht voor werkgever werkzaam is geweest. De oproepkracht wordt gesalarieerd volgens salarisschaal ………….. als opgenomen in bijlage 2 van de cao. Het salaris wordt berekend op basis van de feitelijk gewerkte uren en bedraagt bij het aangaan van deze arbeidsovereenkomst € …………… bruto per maand, overeenkomend met het salarisnummer …………… van voormelde salarisschaal (op fulltime basis).

De periodieke verhoging wordt toegekend op …………….

1. Het salaris wordt maandelijks uitbetaald onder verstrekking van een salarisstrook. Het salaris zal maandelijks via bankoverschrijving door werkgever worden voldaan, uiterlijk op ……. / ……… dagen voor het einde van de maand, op een IBAN-bankrekeningnummer dat (mede) op naam van de werknemer staat.

Artikel 10

1. Het aantal uren vakantieverlof per jaar, als bedoeld in artikel 7.1 van de cao, bedraagt ………….. (parttimefactor x 144 uren)

Het aantal uren verlofbudget per jaar, als bedoeld on artikel 7.3 van de cao, bedraagt …………… (parttimefactor x 66 uren)

Werknemer bouwt verlof op conform de voorwaarden van de cao.

1. De werknemer ontvangt een vakantietoeslag van 8% van de som van de in het vakantietoeslagjaar verdiende maandsalarissen, conform de voorwaarden van de cao.
2. In de cao en de Wet arbeid en zorg staan regelingen van betaald en onbetaald overige verlof, waarop werknemer mogelijk aanspraak kan maken (zoals o.a. ouderschapsverlof en zorgverlof).

Artikel 11

De oproepkracht is wel / niet\* verplicht te verhuizen naar of nabij standplaats.

\* doorhalen wat niet van toepassing is.

Artikel 12

Werknemer moet nevenwerkzaamheden (betaald en onbetaald) voor derden buiten de onderneming van werkgever vooraf schriftelijk melden, te weten minimaal 1 maand voordat deze werkzaamheden beginnen. Behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever zal werknemer geen (betaalde of onbetaalde) nevenwerkzaamheden voor derden buiten de onderneming van werkgever mogen verrichten. Werkgever kan toestemming weigeren wegens objectieve rechtvaardigingsgronden, te denken valt o.a. (maar niet gelimiteerd) aan de gezondheid en veiligheid van werknemer, het vermijden van belangenconflicten, alsmede een eventuele overschrijding van de Arbeidstijdenwet. Bij het aangaan van deze arbeidsovereenkomst verricht werknemer wel/geen**Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.** nevenwerkzaamheden. Voor de volgende nevenwerkzaamheden is door werkgever toestemming verleend: …………………………

Artikel 13

Op deze arbeidsovereenkomst zijn de volgende regelingen en afspraken van toepassing:

- de oproepkracht is verplicht om opvoedkundige redenen deel te nemen aan maaltijden met aan zijn zorg of begeleiding toevertrouwde kinderen.\*

- ……………\*\*

\* de (eventuele) opname van een schriftelijke verplichting tot mee-eten heeft fiscale redenen. Alleen als deze verplichting schriftelijk wordt opgelegd (omdat het mee-eten met kinderen deel uitmaakt van het pedagogisch plan) is de maaltijd fiscaal onbelast. Tevens wordt de maaltijd dan als werktijd aangemerkt.

\*\* aanvullen.

Artikel 14

De arbeidsovereenkomst kan door ieder der partijen worden opgezegd tegen de eerste dag van e maand. De opzegtermijn voor werknemer bedraagt 4 dagen op grond van artikel 7:672 lid 5 bW. Voor de werkgever bedraagt de opzegtermijn op grond van artikel 3.7 van de cao ………… maand(en). In een cao-loze periode geldt de wettelijke opzegtermijn.\* Ter zake de procedure en regels bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar de bepalingen opgenomen in titel 10 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

\* Deze bepaling geldt enkel in het geval van onbepaalde tijd. Bij een contract voor bepaalde tijd met de mogelijkheid van tussentijdse opzegging is dit al geregeld in artikel 5.

De wederzijdse opzegtermijn bedraagt op grond van artikel 3.7 van de cao ………….. maand(en).\*

\* deze bepaling geldt eveneens bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd indien hierin de mogelijkheid van tussentijdse opzegging is opgenomen.

Artikel 15

De oproepkracht verklaart bekend te zijn met het aanwezig zijn van meerdere oproepkrachten werkzaam 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.

De oproepkracht kan geen rechten doen gelden ten aanzien van werkzaamheden die op grond van deze systematiek aan een andere oproepkracht zijn toebedeeld. De oproepwerkzaamheden worden binnen de organisatie verdeeld volgens de volgende systematiek …………… \*

\* er dient hier aangegeven te worden of het werk verdeeld wordt door middel van rouleren van de vervangingsuren, het toebedelen van de uren volgens een vaste volgorde of op jaarbasis gerekend naar evenredigheid.

Artikel 16

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

Artikel 17

De oproepkracht verklaart kosteloos van de werkgever te hebben ontvangen een door beide partijen ondertekend afschrift van deze overeenkomst. De oproepkracht verklaart bij de werkgever tevens inzage te hebben in de actuele tekst van de cao en van het pensioenreglement.

Artikel 18

De oproepkracht verklaart op zijn verzoek kosteloos een exemplaar te hebben ontvangen en op de hoogte te zijn van en in te stemmen met (toekomstige wijzigingen van) het huishoudelijk reglement en/of bedrijfsregels van de werkgever. Deze regels vormen een onderdeel van de arbeidsovereenkomst.\*

\* artikel enkel opnemen indien van toepassing.

**Artikel 19\***

\*Artikel enkel opnemen indien van toepassing

Werknemer neemt verplicht deel aan de pensioenregeling (Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PZFW)) van de werkgever.

Artikel 20

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:628 lid 1 BW heeft de oproepkracht gedurende de eerste zes maanden na de datum van indiensttreding slechts recht op salaris indien en voor zover hij daadwerkelijk voor werkgever werkzaam is geweest, ongeacht de vraag voor wiens risico de oorzaak van het niet-verrichten van de werkzaamheden komt.

Artikel 21

De oproepkracht neemt zowel tijdens als na het beëindigen van het dienstverband strikte geheimhouding in acht ten aanzien van alle vertrouwelijke informatie die de oproepkracht op welke wijze dan ook bekend is geworden en waarvan de oproepkracht geheimhouding is opgelegd of waarvan het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan worden vermoed. De geheimhoudingsplicht strekt zich uit tot alle vertrouwelijke informatie omtrent de organisatie van de werkgever als van relaties en cliënten van de werkgever.

Artikel 22

De werkgever is overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:613 BW gerechtigd de overeengekomen arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.

Artikel 22

\* artikel enkel opnemen indien van toepassing.

Overige bepalingen …………….\*

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

Werkgever Oproepkracht

………………. ……………

(handtekening) (handtekening)

1. aanvullen [↑](#footnote-ref-1)