



**- OVEREENKOMST -  
Min-max-contract**

**DE ONDERGETEKENDEN:**

<naam werkgever>gevestigd te <vestigingsplaats werkgever>in deze vertegenwoordigd door <naam vertegenwoordiger>, hierna te noemen “**Werkgever**”,

en

<naam werknemer>geboren te <geboorteplaats contractant2>op <geboortedatum contractant2>thans wonende aan de <adres contractant2>te <woonplaats contractant2>, hierna te noemen “**Werknemer**”,

**IN AANMERKING NEMENDE:**

- Dat partijen een overeenkomst willen aangaan tot het incidenteel op afroep verrichten van arbeid waarbij de werkgever een minimaal aantal uren garandeerd en partijen een maximum overeenkomen;
- De arbeid bestaat uit het verrichten van <omschrijving arbeid>;
- .....<nadere omschrijving totstandkoming en intenties partijen>...;
- Dat Partijen de voorwaarden en bedingen waaronder de arbeid zal worden verrichten schriftelijk wensen vast te leggen;

**VERKLAREN TE ZIJN OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:**

**Artikel 1 Datum indiensttreding**

De werknemer treedt met ingang van <datum indiensttreding> in dienst. De duur van het dienstverband is 6 maanden/1 jaar/18 maanden/2jaar.

**Artikel 2 Proeftijd**

De eerste maand van het dienstverband gelden als proeftijd in de zin van artikel 7:652 en 676 BW.

**Artikel 3 Min-Max**

De omvang van het dienstverband bedraagt tenminste <minimum aantal uren> uur per week en ten hoogste <maximum aantal uren> per week.

**Artikel 4 Nadere bepalingen**

1. De werkgever is niet verplicht de werknemer iedere week tot het maximum van <maximum aantal uren, zie art. 3> uren te werk te stellen. Tewerkstelling boven het minimum aantal van



<minimum aantal uren, zie art. 3> uren per week zal alleen plaatsvinden indien en voorzover daaraan, naar het oordeel van de werkgever behoefte bestaat.

2. De werkgever is verplicht de werknemer iedere week voor tenminste <minimum aantal uren, zie art. 3> uur per week te werk te stellen.

## **Artikel 5      Verplichting werknemer**

1.      Werknemer is verplicht gehoor te geven aan een verzoek door of namens werkgever gedaan, om op uren boven het vaste minimum aantal van <minimum aantal uren, zie art. 3> uur per week, arbeid te verrichten.
2.      Werknemer is niet verplicht arbeid te verrichten op uren boven het maximum van <maximum aantal uren, zie art. 3> uren per week.

## **Artikel 6      Werkrooster**

1.      De dagen waarop en de uren gedurende welke arbeid moet worden verricht zullen door de werkgever, in overleg met de werknemer, wekelijks worden vastgelegd in een rooster.
2.      Werkgever zal werknemer uiterlijk op de vrijdag voorafgaande aan de week waarop het betrekking heeft, op de hoogte stellen van het definitieve weekrooster.
3.      Als vaste werkdagen gelden in ieder geval: <vaste werkdagen>.

## **Artikel 7      CAO**

De CAO <van toepassing zijnde CAO> is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.

## **Artikel 8      Salaris**

1.      Werknemer wordt ingeschaald in schaal <schaal1> en heeft recht op een jaarlijkse verhoging tot een maximum van schaal <schaal2> overeenkomstig de salaristabellen genoemd in bijlage <desbetreffende bijlage> van de CAO.
2.      Werknemer ontvangt een variabel brutomaandsalaris dat afhankelijk is van het daadwerkelijk aantal door de werknemer in de betreffende maand gewerkte uren.
3.      Uitgaande van het hierna te noemen uurloon en van het minimum- en maximum aantal uren per week, bedraagt het maandsalaris tenminste € <bedrag maandsalaris>.
4.      Het salaris per uur bedraagt bruto € <bedrag uursalaris>.
5.      Artikel 7:628 BW is gedurende de eerste zes maanden van het dienstverband uitdrukkelijk niet van toepassing ten aanzien van de arbeidsuren die liggen boven het minimumaantal van <minimum aantal uren, zie art. 3> uur per week. Wat betreft arbeidsuren boven het minimum heeft werknemer derhalve alleen recht op loon indien hij op die uren daadwerkelijk arbeid heeft verricht. Nadat de arbeidsovereenkomst zes maanden heeft geduurd, heeft de werknemer recht op doorbetaling van loon over arbeidsuren boven het minimum, die via inroostering of mondelinge afspraak nader overeengekomen zijn en die desondanks komen te vervallen door een oorzaak, die in redelijkheid voor rekening van de werkgever dient te komen.



## Artikel 9      Ziekte

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is bedongen arbeid te verrichten, heeft hij voor een tijdvak van maximaal 52 weken recht op doorbetaling van *<aantal procenten ziektegeld>* % van het overeengekomen loon.
2. De eerste twee ziekte-dagen gelden als wachtdagen; over deze dagen heeft de werknemer geen recht op loon.

## Artikel 10      Vakantie

1. De vakantietoelage bedraagt 8% van het loon, verdiend in de periode vanaf 1 juni tot en met 31 mei van het daaropvolgende jaar. De toelage wordt in de maand juni uitbetaald.
2. De werknemer heeft aanspraak op *<aantal vakantie-uren>* uur vakantie per *<aantal gewerkte uren>* gewerkte uren. Uitgaande van het vaste minimumaantal van *<minimum aantal uren, zie art. 3>* uur per week, heeft de werknemer derhalve minimaal aanspraak op *<minimum aantal vakantie-uren>* uur vakantie per kalenderjaar.
3. De vakantie wordt opgenomen na en in overleg met werkgever.

## Artikel 12      Bedrijfspensioenfonds

Werknemer valt wel/niet (*streep door wat niet van toepassing is*) onder het bedrijfspensioenfonds.

## Artikel 13      Onbepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst door opzegging te beëindigen, met inachtneming van een opzegtermijn van een maand voor werknemer en twee maanden voor werkgever, tenzij uit wet of CAO een langere termijn voortvloeit.

Aldus opgemaakt en getekend in drievoud te *<plaats van tekening>* op *<datum van tekening>*.

**Werkgever**

**Werknemer**

\_\_\_\_\_  
De heer/Mevrouw .....

\_\_\_\_\_  
De heer/Mevrouw .....



## TOELICHTING

### *Algemeen*

De oproepovereenkomst kent drie verschijningsvormen, te weten de voorovereenkomst op grond waarvan per oproep een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot stand komt, de overeenkomst met uitgestelde prestatieplicht waarbij de arbeidsduur wordt bepaald door de eventuele oproepen, en de min-max-overeenkomst waarbij een indicatie wordt gegeven van de arbeidsduur. Zie verder ons oproep-contract en voorovereenkomst oproepcontract op Fiscaalcontract.

Dit model is een min-max-arbeidsovereenkomst; overeengekomen wordt dat een minimum- en een maximaantal uren per periode wordt gewerkt, maar niet vaststaat op welke momenten zal worden gewerkt.

### *Ondergetekenden*

In art. 7:655 BW is bepaald dat de werkgever verplicht is aan de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken met ten minste

- a. de naam en de woonplaats van de partijen,
- b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht,
- c. de functie van de werknemer of de aard van zijn/haar arbeid,
- d. het tijdstip van indiensttreding,
- e. de duur van de arbeidsovereenkomst indien deze voor bepaalde tijd is gesloten,
- f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van die aanspraak,
- g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening daarvan,
- h. het loon en de termijn van uitbetaling ("alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid"),
- i. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week,
- j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling,
- k. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse socialeverzekeringswetgeving of opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer is geregeld,
- l. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, en
- m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in art. 7:690 BW. Let op het verbod onderscheid te maken in de arbeidsvoorwaarden tussen mannen en vrouwen (art. 7:646 BW) en, tenzij het onderscheid objectief gerechtvaardigd is, op grond van een verschil in arbeidsduur (art. 7:648 BW) en/of op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst (art. 7:649 BW).

### *Considerans*

Het geniet aanbeveling een considerans op te nemen waarin partijen zo concreet mogelijk weergeven wat hen voor ogen staat bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst (Wat doet werkgever? Waarom wenst werkgever een oproepovereenkomst aan te gaan? Hoe is het werkverloop bij werkgever? Hoe is de verdeling van het werk geregeld? Wat zijn de persoonlijke omstandigheden van werknemer? Waarom wenst werknemer een oproepovereenkomst aan te gaan? Wat is het arbeidsverleden van werknemer?). Daarmee wordt de context van de



arbeidsovereenkomst gegeven, welke context als richtsnoer kan dienen bij de uitleg van de arbeidsovereenkomst.

#### *Min-Max bepalingen*

Indien sprake is van een minimumcontract kan worden bepaald dat aan het eind van iedere maand het gegarandeerde loon wordt betaald. Vóór het eind van de daaropvolgende maand wordt vervolgens afgerekend op basis van de feitelijke, boven de garantie-uren, gewerkte uren in de daaraan voorafgaande maand.

#### *Termijn en voorwaarden oproep*

In het contract worden bij voorkeur nadere afspraken gemaakt over de termijn die de werkgever bij de oproep in acht dient te nemen en de omstandigheden waaronder de oproepkracht de oproep mag weigeren (op voorhand opgegeven vakantie, al x-uren per week/per maand gewerkt etc.).

#### *Oproep*

Het is ook mogelijk een oproepcontract te sluiten waarbij de oproepkracht niet verplicht is aan een oproep gehoor te geven. Een dergelijke overeenkomst wordt beschouwd als een voorovereenkomst, zie het van model ons, Fiscaalcontract, dienaangaande. Een dergelijke overeenkomst is geen arbeidsovereenkomst. Dit model zal dan in ieder geval moeten worden aangepast. Er ontstaat in dat geval bij iedere door de oproepkracht aanvaarde oproep een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat indien het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dat elkaar opvolgt met tussenpozen van niet meer dan drie maanden vier of meer bedraagt of indien de totale duur van de elkaar met tussenpozen opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd langer is dan drie jaar (art. 7:668a BW). Risico van doorbetaling loon in de tussenliggende periodes aanwezig.

Mogelijkheden:

1. het nulurencontract, waarbij geen enkele arbeid wordt gegarandeerd. Werkgever moet echter oproepen indien er werk is aangezien hij/zij zich als een goed werkgever dient te gedragen (zie HR 25 januari 1980, NJ 1980, 264). Ook problemen bij voorkeur voor bepaalde oproepkracht boven een ander.
2. min/max-contract. In de oproepovereenkomst is vastgesteld dat de oproepkracht ten minste een bepaald aantal uren per week/per maand zal worden opgeroepen terwijl ook een maximaal aantal uren kan worden overeengekomen. Let op rechtsvermoeden omvang arbeidsovereenkomst (art. 7:610b BW). Zie o.m. J.P.H.

Zie de modellen op Fiscaalcontract

#### *Oproeptijd*

In het contract worden bij voorkeur nadere afspraken gemaakt over de termijn die de werkgever bij de oproep in acht dient te nemen en de omstandigheden waaronder de oproepkracht de oproep mag weigeren (op voorhand opgegeven vakantie, al x-uren per week/per maand gewerkt etc.).

#### *Vakantie*

Oproepkracht heeft altijd recht op vakantiegeld.

Zie: cao, art. 8 BBA en 7:634 e.v. BW.

#### *Aanvullende bepalingen?*

Het is uiteraard mogelijk om nog talloze bepalingen in een oproepcontract op te nemen zoals non-concurrentiebeding, verplichting om cursussen te volgen enz.