

ARBEIDSOVEREENKOMST (NUL-UREN CONTRACT)

De ondergetekenden:

1. undefined , wonende te () aan de , geboren te op , BSN-nummer hierna te noemen: "**Werknemer**"
Hierna gezamenlijk te noemen '**Partijen**'.

Hebben het volgende in aanmerking genomen:

- Partijen onderkennen dat er geen minimum arbeidsduur is. De hoeveelheid werk kan variëren van 0 uur tot per week. Het aantal uren dat de Werknemer per week werkzaam zal zijn, is afhankelijk van de behoefte van de Werkgever, welke behoefte van week tot week kan verschillen. Met name bij arbeidsongeschiktheid en/of vakanties van collega's zal er werk zijn waarvoor Werknemer kan worden opgeroepen. De arbeidsduur is derhalve niet op voorhand vast te leggen.

Zijn overeengekomen:

Artikel 1 Duur / aanzegging of beëindiging / functie / standplaats / proeftijd

- Werknemer is werkzaam in de functie van . Op verzoek van Werkgever is Werknemer gehouden om ook andere werkzaamheden (dan de werkzaamheden zoals genoemd in de functieomschrijving) te verrichten waaronder mede wordt begrepen het verrichten van werkzaamheden bij met Werkgever gelieerde ondernemingen.
- Werknemer verricht de arbeid vanuit of vanuit een andere door werkgever aan te wijzen (stand)plaats.

Artikel 2 Beëindigen

- Degene die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging. Door de werkgever kan enkel opgezegd worden met een ontslagbrief van het UWV danwel een rechterlijke uitspraak van de kantonrechter.

Artikel 3

Artikel 4 Arbeidsduur

- Partijen onderkennen dat er geen minimum arbeidsduur wordt afgesproken. De hoeveelheid werk kan variëren van 0 uur tot per week. Het aantal uren dat de Werknemer per week werkzaam zal zijn, is afhankelijk van de behoefte van de Werkgever, welke behoefte van week tot week kan verschillen. De arbeidsduur is derhalve niet op voorhand vast te leggen.
- Werkgever is slechts gehouden Werknemer op te roepen en te werk te stellen, indien en voor zover daartoe gezien het aanbod van werk aanleiding is. Werkgever is niet verplicht Werknemer op te roepen voor het verrichten van werkzaamheden. Het is mogelijk dat Werknemer niet wordt opgeroepen.
- Werkgever stelt na overleg met Werknemer de werktijden vast. Werkgever is verplicht Werknemer tijdig voor de bedoelde arbeid op te roepen. Een oproep zal in de regel uiterlijk worden gedaan voordat met de werkzaamheden moet worden begonnen. Bij de vaststelling van de te werken uren en de werktijden houdt Werkgever voor zover mogelijk rekening met de voorkeuren en de wensen van Werknemer. Werkgever kan genoodzaakt zijn een oproep te annuleren of te bekorten als gevolg van een onvoorziene, gewichtige reden.
- Werknemer is verplicht gevolg te geven aan een tijdige oproep.
- Werknemer is bereid om op deze flexibele basis voor de Werkgever werkzaam te zijn en houdt zich op de werkdagen van 09:00 uur tot 17:00 uur beschikbaar om op afroep werkzaamheden voor de Werkgever verrichten.

Artikel 5 Salaris / vakantiebijslag

1. Het salaris van Werknemer bedraagt bij aanvang € bruto per uur. (zegge)
2. Werknemer heeft daarnaast aanspraak op vakantiebijslag.
3. De Werknemer heeft ongeacht de duur van een oproep in ieder geval recht op drie uren loon per oproep als hij gedurende minder dan drie uren arbeid heeft verricht, indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, zoals bedoeld in artikel 7:628a BW.

Artikel 6 Arbeidsongeschiktheid / ziekte

1. In afwijking van het eerste lid heeft Werknemer gedurende de eerste twee dagen van ziekte geen aanspraak op doorbetaling van zijn salaris.
2. Indien de arbeidsongeschiktheid van Werknemer is ontstaan als gevolg van een gebeurtenis waarvoor een derde op grond van artikel 6:107a BW aansprakelijk is, is werknemer verplicht om op eerste verzoek van werkgever de relevante informatie over die gebeurtenis alsmede de personalia van de aansprakelijke aan werkgever te verstrekken.

Artikel 7 Pensioen

Artikel 8 Overige vergoedingen / voorzieningen

1. Werkgever is bevoegd om eventuele belastingen en sociale premies die Werkgever in verband met de in dit artikel genoemde vergoedingen verschuldigd is/wordt, te verrekenen met het salaris.
2. Werknemer heeft geen aanspraak op de in deze bepaling genoemde vergoeding(en) en/of voorziening(en) indien Werknemer geen werkzaamheden verricht, om andere redenen dan vakantie.
3. Werknemer heeft geen aanspraak meer op een (netto)onkostenvergoeding indien het werkgever als gevolg van wijzigingen in (fiscale) wetgeving niet langer toegestaan is om die onkosten (netto) te verstrekken dan wel indien die verstrekking extra kosten voor Werkgever met zich brengt. Mocht de kostenvergoeding vanuit overheidswege worden aangepast, dan is Werknemer gehouden om aan deze wijziging mee te werken zonder dat er enig recht op compensatie ontstaat.

Artikel 9 Vakantie

1. Werknemer heeft aanspraak op per kalenderjaar uitgaande van een volledige arbeidsduur van 40 uur per week. Indien Werknemer en Werkgever een kortere arbeidsduur zijn overeengekomen, heeft Werknemer aanspraak op een evenredig deel daarvan.
2. Het wettelijk minimum aantal vakantiedagen per jaar bedraagt bij een volledige arbeidsduur 20 dagen. Deze dagen, dan wel het evenredig deel daarvan bij een niet-volledige arbeidsduur, zijn “wettelijke vakantiedagen”. De overige vakantiedagen zijn “bovenwettelijke vakantiedagen”.
3. Werknemer neemt per kalenderjaar eerst wettelijke en vervolgens de bovenwettelijke vakantiedagen op.
4. Werkgever stelt na overleg met Werknemer, de tijdstippen van het begin en het einde van de vakantie van Werknemer vast.
5. Werkgever vindt het belangrijk dat Werknemer jaarlijks recupereert. Daarom wordt Werknemer geacht alle vakantiedagen op te nemen in het kalenderjaar waarin dagen zijn opgebouwd.

Artikel 10 Intellectuele eigendom

1. In dit artikel wordt met Voortbrengselen bedoeld: “resultaten van (geestelijke) inspanningen en/of prestaties, zoals onder meer (ontwerpen voor) teksten, boeken en alle andere geschriften, tekeningen, fotomateriaal, filmwerken, muziekwerken, schilder-, bouw- en beeldhouwwerken, benamingen en andere onderscheidingstekens, logo’s, modellen, werken van toegepaste kunst, computerprogrammatuur, databanken, methoden, technologieën, uitvindingen en analyses, die (mede) door de Werknemer in het kader van en/of als gevolg van de arbeidsovereenkomst zijn en/of worden ontwikkeld en/of tot stand gebracht.”
2. Alle (aanspraken op) rechten van intellectuele eigendom ten aanzien van Voortbrengselen behoren uitsluitend toe aan de Werkgever. Als (aanspraken op) rechten van intellectuele eigendom niet al op grond van deze arbeidsovereenkomst of op grond van de wet aan de Werkgever toebehoren, is de Werknemer verplicht (de aanspraken op) die rechten op eerste verzoek van de Werkgever aan de

- Werkgever over te dragen en daartoe kosteloos alle nodige medewerking te verlenen. De Werknemer zal alle (informatie en documentatie met betrekking tot) Voortbrengselen bij verkrijging van enig intellectueel eigendomsrecht of (indien eerder) op eerste verzoek van de Werkgever aan de Werkgever verstrekken.
3. Voor zover dit rechtens mogelijk is, doet Werknemer afstand van eventueel aan Werknemer toebehorende rechten in de zin van artikel 25 Auteurswet 1912 en de artikelen 11 tot en met 13 Rijsoctrooiwet 1995 ten aanzien van Voortbrengselen. Een vergoeding voor eventueel gemis aan octrooi wordt geacht in het salaris van Werknemer te zijn inbegrepen.
 4. Werknemer zal zich onthouden van betrokkenheid bij het (doen) aanvragen, vestigen en/of aannemen van rechten van intellectuele eigendom ten aanzien van Voortbrengselen door anderen dan Werkgever.
 5. Werknemer zal Voortbrengselen niet aan derden verstrekken en staat er voor in dat derden niet door handelen en/of nalaten van Werknemer kennis van Voortbrengselen kunnen nemen. Werknemer zal zich onthouden van betrokkenheid bij gebruik van Voortbrengselen door anderen dan Werkgever.
 6. Werknemer zal bij het einde van de arbeidsovereenkomst of op (eerder) eerste verzoek van werkgever aan werkgever alle gegevens die samenhangen met Voortbrengselen of die Voortbrengselen bevatten aan de Werkgever verstrekken door afgifte of op een andere wijze, zulks ter keuze van de Werkgever, zonder daarvan enig afschrift/kopie, op welke wijze dan ook, te (laten) behouden en zodanig dat deze bestanden en gegevens niet meer door Werknemer en/of derden, op welke wijze dan ook, kunnen worden geraadpleegd.

Artikel 11 Nevenwerkzaamheden

1. Het is Werknemer verboden om al dan niet betaalde nevenwerkzaamheden te verrichten, tenzij met voorafgaande en schriftelijke toestemming van Werkgever. Werkgever zal deze toestemming niet op onredelijke gronden weigeren.

Artikel 12 Geheimhoudingsbeding

1. Het is Werknemer verboden om op welke wijze dan ook, aan wie dan ook en in welke vorm dan ook, enige mededeling te doen van of aangaande feiten en/of omstandigheden die betrekking hebben op de onderneming van Werkgever of daarmee verband houdende (zoals producten, relaties, werkwijze, voortbrengselen als bedoeld in deze arbeidsovereenkomst, enzovoorts) waaromtrent Werknemer het geheime en/of het vertrouwelijke karakter kent of behoort te kennen. Deze geheimhoudingsverplichting geldt zowel tijdens de duur van deze arbeidsovereenkomst als ook na beëindiging daarvan.
2. Onder Werkgever in dit artikel wordt tevens verstaan alle aan Werkgever gelieerde ondernemingen.

Artikel 13 Uitlatingen over werkgever

1. Het is Werknemer verboden om zich op welke wijze dan ook (waaronder middels alle social media, e-mail of internet, etc.) grievend of anderszins negatief en/of schadelijk uit te laten over Werkgever en/of collega's en/of andere bedrijfsaangelegenheden. Onder Werkgever in dit artikel wordt tevens verstaan alle aan Werkgever gelieerde ondernemingen.

Artikel 14 Relatiebeding

1. Het is Werknemer verboden om gedurende een periode van na het eindigen van deze arbeidsovereenkomst, ongeacht de wijze waarop deze arbeidsovereenkomst eindigt, zakelijke contacten te hebben, onderhouden en/of aan te gaan op welke wijze dan ook (waaronder via social media, etc.) met de (rechts)personen die bij het einde van de arbeidsovereenkomst behoren tot de kring van relaties. De reden dat dit relatiebeding is opgenomen is de volgende : .Onder 'relaties' in de zin van deze bepaling worden in ieder geval verstaan ondernemingen die behoren tot dezelfde groep als de werkgever, alsmede ondernemingen waarin de werkgever op enigerlei wijze deelneemt of belang heeft. Op bijgaand overzicht worden de namen genoemd van de relaties, waarop dit beding van toepassing is.
2. Onder Werkgever in dit artikel wordt tevens verstaan alle aan Werkgever gelieerde ondernemingen.

Artikel 15 Wervingsverbod

1. Het is Werknemer verboden om tijdens dan wel na beëindiging van de arbeidsovereenkomst werknemers van Werkgever alsmede werknemers van de aan Werkgever gelieerde vennootschappen, direct of indirect te bewegen om hun arbeidsovereenkomst te beëindigen tenzij met voorafgaande en schriftelijke toestemming van Werkgever.

Artikel 16 Teruggave eigendommen

1. Werknemer is verplicht om bij het einde van de arbeidsovereenkomst en/of op eerste verzoek van Werkgever (bijvoorbeeld in geval van ziekte, vrijstelling van werk, schorsing, etc.) alle eigendommen van Werkgever of anderszins door de Werkgever verstrekte zaken, waaronder uitdrukkelijk begrepen maar niet beperkt tot al zijn/haar dossiers en overige (zakelijke) stukken al dan niet elektronisch opgeslagen informatie (op een privécomputer of op andere privé-informatiedragers), aan Werkgever terug te geven zonder daarvan enig afschrift/kopie, op welke wijze dan ook, te (laten) behouden en zodanig dat deze bestanden en gegevens niet meer door Werknemer en/of derden, op welke wijze dan ook, kunnen worden geraadpleegd.
2. Lid 1 geldt ook op eerste verzoek van Werkgever indien Werknemer gedurende een aaneengesloten periode van vier weken zijn werkzaamheden om andere reden dan vakantie (zoals in geval van vrijstelling van werk, schorsing, ziekte, etc.), niet verricht.

Artikel 17 Boetebeding

1. Indien Werknemer in strijd handelt met enige bepaling op grond van deze arbeidsovereenkomst waaronder het verbod nevenwerkzaamheden te verrichten, het geheimhoudingsbeding, de bepaling inzake uitlatingen over Werkgever, het concurrentiebeding, het relatiebeding, het wervingsverbod en/of het teruggavebeding, alsmede in strijd handelt met enige bepaling op grond van het toepasselijk arbeidsvoorwaardenreglement verbeurt hij ten behoeve van Werkgever een boete van € (zegge: euro) voor iedere overtreding en in voorkomend geval van € (zegge: euro) voor iedere dag of dagdeel dat de overtreding voortduurt. Voorafgaande ingebrekestelling en/of rechterlijke tussenkomst is niet vereist voor de opeisbaarheid van de boete. Van de leden 3 en 5 van artikel 7:650 BW wordt voor zover nodig afgeweken. De mogelijkheid een boete op te leggen laat het eventueel recht op schadevergoeding onverlet. Werkgever is tevens bevoegd om nakoming van Werknemer te verlangen.

Artikel 18 Aansprakelijkheid werknemer voor schade aan werkgever of aan derden

1. Indien Werknemer bij de uitvoering van zijn werkzaamheden schade aan (eigendommen van) Werkgever of aan (eigendommen van) derden toebrengt, is Werknemer ook buiten de gevallen waarbij sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid gehouden tot vergoeding van die schade, indien Werknemer daarvoor verzekerd is.

Artikel 19 Wijziging

1. De werkgever is bevoegd de arbeidsvoorwaarden in deze arbeidsovereenkomst inclusief de bijbehorende regelingen eenzijdig te wijzigen, indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De gewijzigde bepalingen/regelingen maken onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst.

Artikel 20 Toepasselijk recht

1. Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.
2. Eventuele geschillen met betrekking tot deze arbeidsovereenkomst zullen worden voorgelegd aan de bevoegde rechter in de Rechtbank te .

Ondertekening:

Aldus overeengekomen en ondertekend:

Werkgever

Werknemer