### Model oproepovereenkomst vakantiewerker

(Lees eerst de toelichting)

1. ........................….(naam werkgever), gevestigd aan de ……………..te ………………….(adres), rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer/mevrouw ………….. (naam) in de functie van ………………(naam functie),.

hierna te noemen werkgever,

en

2 .............................(naam werknemer), geboren op ……. (datum) te ……..(geboorteplaats), wonende aan de ………………….te ……………..(adres werknemer), BSN ……………………,

hierna te noemen vakantiewerker,

Hierna gezamenlijk aangeduid als ‘Partijen’.

Verklaren een oproepovereenkomst voor bepaalde tijd te zijn aangegaan op grond waarvan de werknemer zich verbindt in dienst van de werkgever als vakantiekracht arbeid te verrichten en komen het volgende overeen:

**Artikel 1. Aanvang, functie en duur**

1. Vakantiewerker is met ingang van *[ingangsdatum contract]* beschikbaar voor het verrichten van werkzaamheden in de functie van *[functie*] te *[plaats waar de werkzaamheden moeten worden verricht]*.
2. Deze overeenkomst is aangegaan voor het verrichten van (vakantie)werkzaamheden en eindigt uiterlijk van rechtswege, zonder dat opzegging vereist zal zijn, op *[einddatum contract]*.
3. Voor de procedurele aspecten van beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de toepasselijke opzegtermijnen verwijst werkgever naar de wettelijke regels die staan in afdeling 9, titel 10 van boek 7 van het BW.
4. Deze arbeidsovereenkomst is een oproepovereenkomst.

**Artikel 2. Werktijden en werkrooster**

1. De tijdstippen waarop de arbeid wordt verricht, zijn *variabel. [OF]:* Het aantal gewaarborgde betaalde uren bedraagt *[aantal uren per week/maand].*
2. Vakantiewerker houdt zich beschikbaar om arbeid te verrichten op de volgende dagen (referentiedagen): *[vul hier in op welke dagen de vakantie-/seizoenwerker opgeroepen kan worden, bijvoorbeeld maandagen en donderdagen of maandag tot en met vrijdag].*
3. Vakantiewerker houdt zich beschikbaar om op voornoemde referentiedagen arbeid te verrichten tussen/op de volgende tijden (referentie-uren): *[vul hier in op welke werktijden de vakantie-/seizoenwerker op de genoemde referentiedagen opgeroepen kan worden, bijvoorbeeld ‘op de bij werkgever gebruikelijke werktijden, te weten tussen 8.00 en 18.00 uur’].*
4. De (minimale) oproeptermijn en termijn om een oproep te wijzigen of in te trekken bedraagt vier dagen.
5. Vakantiewerker is verplicht om aan een oproep door Werkgever om op bovengenoemde referentiedagen en referentie-uren te werken, gehoor te geven.
6. Werkgever roept vakantiewerker op als hij werk voor hem/haar voorhanden heeft.
7. *[OPTIONEEL:]* *Vakantiewerker heeft op een volledige werkdag recht op**[duur (bijvoorbeeld een half uur)]**pauze, op te nemen tussen [tijdstip] en [tijdstip]. De pauze wordt niet tot de arbeidsduur gerekend: gedurende de pauze bestaat geen recht op doorbetaling van loon.*
8. *[OPTIONEEL] Ingeval van het wisselen van diensten geldt het volgende: [beschrijf hier alle regelingen over het wisselen van diensten, indien dit van toepassing is].*

.**Artikel 3.** **Salaris en vakantiegeld**

1. Het brutosalaris bedraagt bij het aangaan van deze arbeidsovereenkomst € *[bedrag per week/dag/uur (inclusief/exclusief 8% vakantietoeslag, inclusief/exclusief [noem hier alle andere eventuele afzonderlijke bestanddelen van het salaris/inkomen, indien deze van toepassing zijn],)]*.
2. *[OPTIONEEL]* *In het in deze arbeidsovereenkomst* genoemde *salaris zijn [wel/niet] begrepen eventuele toeslagen [bijvoorbeeld toeslagen voor werken in weekenden/avonden, buitendienst of ploegendienst indien u deze als werkgever toepast op de vakantiewerker].* *Deze toeslagen bedragen [beschrijf hier de hoogte en voorwaarden van alle eventuele toeslagen].*
3. Het salaris wordt per (*frequentie uitbetaling*) bij achterafbetaling uitbetaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte alsmede overeengekomen inhoudingen, op het door Vakantiewerker opgegeven IBAN-nummer.
4. De vakantietoeslag wordt (*wijze en frequentie van uitbetaling, bijvoorbeeld: één keer per jaar in de maand juni op het door vakantiewerker opgegeven IBAN-nummer uitgekeerd*).
5. Gedurende (de eerste zes maanden van) het dienstverband heeft de vakantiekracht slechts recht op loon indien en voor zover hij/zij daadwerkelijk voor werkgever werkzaam is geweest, ongeacht de vraag voor wiens/wier risico de oorzaak van het niet-verrichten van de werkzaamheden komt.

**Artikel 4. Vakantie en ander betaald verlof**

1. Vakantiewerker bouwt per gewerkt uur 0,077 wettelijke vakantie-uren op. (*OPTIONEEL: De waarde daarvan wordt iedere betaalperiode aan vakantiewerker uitbetaald op het door Vakantiewerker opgegeven IBAN-nummer.*)
2. Voor de eventuele aanspraak van vakantiewerker op ander betaald verlof en de berekening van die eventuele aanspraken verwijst werkgever naar de wettelijke regels die staan in titel 7.10 van het BW en in de Wet Arbeid en Zorg.

**Artikel 5. Eenzijdig wijzigingsbeding**

Werkgever is gerechtigd binnen de grenzen der redelijkheid deze arbeidsovereenkomst en al hetgeen tussen partijen uit de overeenkomst voortvloeit, eenzijdig te wijzigen c.q. aan te vullen met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:613 BW.

**Artikel 6 Tussentijds opzegbeding**

Beide partijen hebben het recht om deze overeenkomst vóór het einde van de overeengekomen duur te beëindigen met inachtneming van de op grond van de wet (titel 7.10 BW) geldende regels en opzeggingstermijnen.

**Artikel 7.** **Pensioen**

Aan vakantiewerker wordt geen pensioenaanbod gedaan.

**Artikel 8. Cao**

Op deze arbeidsovereenkomst is **geen** cao van toepassing.

Aldus overeengekomen, in tweevoud en getekend:

op [datum] te [plaats], op [datum] te [plaats],

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Werkgever Vakantiewerker

op [datum] te [plaats],

N.B.

Indien de werknemer nog geen 16 jaar oud is, dient de onderstaande clausule te worden toegevoegd aan de arbeidsovereenkomst, welke clausule ondertekend moet worden door de wettelijke vertegenwoordiger (vader, moeder, voogd of voogdes van de werknemer:

"Ondergetekende, in zijn/haar kwaliteit van de wettelijke vertegenwoordig(st)er van de minderjarige werknemer,................ verklaart deze tot het aangaan van bovengenoemde arbeidsovereenkomst te hebben gemachtigd".

Handtekening wettelijk vertegenwoordiger. ...............……………………

De machtiging wordt geacht stilzwijgend te zijn gegeven, wanneer de minderjarige vier weken heeft gewerkt zonder dat de wettelijk vertegenwoordiger bezwaar heeft gemaakt.

**Toelichting**

Een vakantiewerker is een scholier of student die alleen in de schoolvakantie bij u werkzaam is. Volgens de Bouw & Infra cao geldt deze cao **niet** voor de vakantiewerker.

De bepaling in de cao die oproepcontracten zonder enige urengarantie verbiedt, is daarmee ook **niet** van toepassing. Dit model biedt daarom de mogelijkheid in artikel 2 om een oproepovereenkomst zonder enige urengarantie, ook wel een nulurencontract genoemd, af te spreken.

Informatieplicht werkgever

De informatieplicht van de werkgever (artikel 7:655 BW) is sinds 1 augustus 2022 flink uitgebreid. Een opsomming van deze informatie is, voor zover deze relevant is voor dit model, tezamen met de vindplek in dit model, hieronder te vinden:

* Plaats van arbeid. Dit vult u in **artikel 1** van dit model in.
* Het tijdstip van indiensttreding. Dit vult u **in artikel 1** in.
* Arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd: Als er een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

is aangegaan, moet de duur van de overeenkomst of de einddatum vermeld worden. Dit vult u in artikel 1 van dit model in.

* De functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid. U vult dit in **artikel 1** in.
* Recht op betaald verlof**. Artikel 4** van dit model beschrijft het recht op betaald verlof.
* De procedure bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst: De werkgever moet de

werknemer gaan informeren over de geldende ontslagprocedures. Het verwijzen naar een

website van bijvoorbeeld de rijksoverheid is hiervoor niet voldoende. Wel kan volstaan worden met een verwijzing in de arbeidsovereenkomst of personeelshandboek naar de wettelijke bepalingen uit afdeling 9 , titel 10 van boek 7 BW, eventueel met een specifieke verwijzing naar regels ten aanzien van de opzegging of ontbinding, de ontslaggronden hoeven niet te worden opgenomen. **Artikel 1** bevat een verwijzing naar de wettelijke bepalingen.

* Loonbetaling: De informatieplicht is uitgebreid met de verplichting om het

aanvangsbedrag, de afzonderlijke bestanddelen en de wijze en frequentie van de

uitbetaling te vermelden. U vult dit in artikel 3 van dit model in.

* Arbeidsduur: Bij voorspelbare arbeidstijden moet de normale werktijden, regelingen over

overwerk en eventuele bijzondere werktijden vermeldt worden. Bij onvoorspelbare

arbeidstijden moet het volgende vermeldt worden: het beginsel dat de tijdstippen waarop

de arbeid moet worden verricht variabel zijn, het aantal gewaarborgde betaalde uren en

het loon voor arbeid verricht boven op die gewaarborgde uren, de dagen en uren waarop

de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten en de oproeptermijnen

(minimaal 4 dagen van te voren oproepen) waaraan gehouden dient te worden. U vult de arbeidstijden in **artikel 2** van dit model in. De oproeptermijn staat in **artikel 2** beschreven.

* Of er sprake is van een oproepovereenkomst. In **artikel 1** wordt beschreven dat er sprake is van een oproepovereenkomst.
* Proeftijd: Als er een proeftijd is afgesproken moet de duur van deze proeftijd en de voorwaarden van een proeftijd vermeldt worden. Het afspreken van een proeftijd is enkel toegestaan als de arbeidsovereenkomstlanger dan zes maanden duurt. Wij gaan ervan uit dat een vakantiewerker niet zo lang in dienst is en hebben dus **geen bepaling** daarover in dit model opgenomen.
* Scholing: De werkgever moet de werknemer informeren over het recht op scholing, het

scholingsbeleid van de werkgever en het aantal dagen dat ter beschikking wordt gesteld.

* De sociale zekerheidsinstellingen: Voor zover de werkgever hiervoor verantwoordelijk is, de identiteit van de socialezekerheidsinstellingen die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangen en bescherming op het gebied van sociale zekerheid. Hieronder valt onder meer informatie over uitkeringen bij verschillende verlofvormen, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en ook pensioen.

De werkgever moet de werknemer binnen één week schriftelijk informeren over de meest essentiële informatie. Dit betreft de volgende informatie: de naam en woonplaats van partijen, de arbeidsplaats, de functie of aard van de arbeid, het tijdstip van indiensttreding, de duur van de overeenkomst, de

loonbetaling, de voorspelbare/onvoorspelbare arbeidstijden en indien van toepassing, de proeftijd.

Een schriftelijke opgaaf door de werkgever is niet verplicht als de gegevens zijn opgenomen in een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Ook als de gegevens blijken uit een gespecificeerde salarisstrook, is een schriftelijke opgaaf niet nodig. Deze gegevens zijn in dit model al opgenomen.

De overige gegevens dienen in beginsel binnen een maand na aanvang of zoveel eerder als de overeenkomst eindigt te worden verstrekt. Let op dat voor elektronische opgave uitdrukkelijke toestemming van de werknemer nodig is

Uiteraard is het niet aan te raden om alle informatie in de opsomming hierboven in de arbeidsovereenkomst zelf te verwerken, maar om uw personeelshandboek op bepaalde punten aan te vullen met alle van toepassing zijnde verwijzingen. Informatie die wel geschikt is om in de arbeidsovereenkomst te verwerken, is indien relevant, in dit model te vinden.

Als de werkgever, ondanks een verzoek daartoe van de werknemer, niet binnen de wettelijke

termijn de verplichte informatie aan de werknemer beschikbaar heeft gesteld kan de werknemer

dat alsnog via de rechter afdwingen en een schadevergoeding vorderen.

Oproepregels

De werkgever is verplicht om een werknemer met een nulurencontract op te roepen, als er werk ontstaat waarvoor hij/zij geschikt is.

Daarnaast heeft de oproepkracht conform artikel 7: 628a BW een minimumaanspraak op loon van 3 uren per oproep, zelfs als hij tijdens deze oproep minder dan 3 uur heeft gewerkt.

**Artikel 3** regelt het recht op salaris en de vakantietoeslag. Omdat de Bouw & Infra cao niet van toepassing is op vakantiewerkers, bent u niet verplicht voor hen de garantielonen uit de Bouw & Infra cao toe te passen. U moet voor vakantiewerkers wel minimaal het wettelijk minimum jeugdloon toepassen, maar een hoger loon is uiteraard ook toegestaan. De in de Bouw & Infra cao beschreven vergoedingen en toeslagen zijn ook niet van toepassing op vakantiewerkers. Indien u als werkgever besluit om de vakantiewerker recht te geven op bepaalde vergoedingen en/of toeslagen, dient u deze in dit artikel te beschrijven vanwege bovengenoemde informatieplicht.

Hoofdregel is dat de werknemer recht heeft op loon als hij de bedongen arbeid niet verricht (art. 7:627 BW), tenzij de reden dat hij niet werkt in redelijkheid voor zijn eigen rekening en risico komt Deze loondoorbetalingsverplichting van de werkgever kan schriftelijk voor de eerste 6 maanden worden uitgesloten. Lid 5 van dit artikel biedt deze mogelijkheid.

**Artikel 4** regelt het aantal vakantiedagen en recht op ander betaald verlof. De wet bepaalt in artikel 7:634 BW het aantal dagen waarop de werknemer minimaal recht heeft. De werknemer heeft in ieder geval ieder jaar recht op minimaal vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week. Dit zijn de wettelijke vakantiedagen. Een werknemer met een contract voor een deel van het jaar heeft recht op vakantiedagen die naar rato zijn berekend. Voor het gemak is het recht van de vakantiekracht op het aantal vakantiedagen per gewerkt uur beschreven. De verwijzing naar de wet voor andere verloven staat in dit artikel om te voldoen aan de eerdergenoemde informatieplicht van de werkgever.