

Model

Oproepovereenkomst (MUP)



Versie 21 maart 2019

Deze voorbeeld oproepovereenkomst (MUP) is met veel zorgvuldigheid samengesteld door de Werkgeverslijn land- en tuinbouw. Desondanks kan de Werkgeverslijn niet aansprakelijk gesteld worden voor schade, van welke aard ook, ontstaan door het gebruik van dit model.

Inleiding

Een oproepkracht is een werknemer die pas komt werken als u hem oproept. De regels waaraan u zich moet houden, hangen af van de arbeidsovereenkomst die u met de oproepkracht sluit. Veel werkgevers denken dat het aannemen van een oproepkracht de meest 'flexibele' vorm is van het inzetten van personeel. Toch zijn er ook bepaalde zaken om rekening mee te houden:

Het soort oproepcontract

Wettelijk gezien zijn er drie soorten arbeidsovereenkomsten voor oproepkrachten:

- Oproepcontract met voorovereenkomst: de werknemer mag zelf beslissen of hij bij een oproep komt werken. Bij iedere oproep ontstaat een arbeidsovereenkomst.
- Oproepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (MUP): u sluit een arbeidsovereenkomst met de werknemer en bent verplicht hem op te roepen als er werk voor handen is. De werknemer moet komen werken als u hem oproept.
- Min-max contract: de werknemer moet komen werken tot het maximumaantal uren dat hij met u heeft afgesproken.

Deze voorbeeld arbeidsovereenkomst is een MUP-contract.

Loondoorbetaling bij ziekte

Als sprake is van ziekte, kan een oproepkracht recht op loondoorbetaling hebben. Om vast te kunnen stellen hoeveel loon recht bestaat, is de arbeidsomvang van belang. De wetgever noemt dit ook wel 'rechtsvermoeden van arbeidsduur' (zie ook volgende alinea). Als de oproepkracht bijvoorbeeld drie maanden 30 uur per week werkt, dan kan de werknemer stellen dat zijn gemiddelde arbeidsduur 30 uur per week is, en hij dus over die uren aanspraak maakt op loondoorbetaling. Het betreft een weerlegbaar vermoeden, zodat de werkgever de mogelijkheid heeft aan te tonen dat de werknemer in de betreffende periode meer uren heeft gewerkt dan voordien het geval was, bijvoorbeeld door ziekte van collega's of seizoensdrukte. De periode waarover de gemiddelde arbeid wordt berekend, kan dan bijvoorbeeld zes maanden zijn.

Rechtsvermoeden van arbeidsduur

Een oproepovereenkomst kan overgaan in een dienstverband met een vast arbeidspatroon. Wanneer de werknemer 3 maanden lang elke week of minimaal 20 uur per maand werkt, ontstaat er een zogeheten 'rechtsvermoeden' van een arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat de werknemer een dienstverband met het gemiddeld aantal uren dat de werknemer de laatste 3 maanden bij de werkgever gewerkt heeft, kan afdwingen. Het is dan aan de werkgever om dit te weerleggen. Dit kan dus voor onbedoelde risico's zorgen, bijvoorbeeld het ontstaan van een vaste arbeidsovereenkomst of een 'hoge' loondoorbetaling bij ziekte. Let dus goed op om geen onnodige risico's te lopen.

Geen arbeid, geen loon

Volgens de wet geldt in beginsel 'geen arbeid, geen loon'. Uitzondering hierop is artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek. Deze bepaling kan slechts de eerste 26 weken van de arbeidsovereenkomst gelden en houdt in dat de werkgever de werknemer gedurende deze periode geen loon verschuldigd is als hij de werknemer niet oproept. Na de periode van 26 weken kan de werknemer dus wel degelijk aanspraak maken op loon, ook als hij geen arbeid verricht. De bepaling 'geen arbeid, geen loon' geldt niet bij ziekte.

Minimumloonaanspraak

In de wet staat dat voor elke oproep minimaal drie uurloon moet worden betaald. Dus ook als de werknemer slechts voor één of twee uur is opgeroepen. In sommige agrarische cao's zijn hierover ook afspraken vastgelegd.

Hoge WW-premie

Wanneer u een oproepovereenkomst afsluit moet u altijd de hoge WW-premie toepassen. Ook al sluit u deze oproepovereenkomst voor tenminste een jaar of voor onbepaalde tijd. De Belastingdienst geeft aan dat bij een arbeidsovereenkomst waarin het aantal uren niet is vastgelegd altijd de hoge WW-premie betaald moet worden. Kijk voor meer informatie hierover in het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst.

Tot slot

Een oproepovereenkomst (MUP) sluit u af voor bepaalde of onbepaalde tijd en legt u altijd schriftelijk vast. Op basis van de van toepassing zijnde agrarische cao maakt u met de werknemer verdere afspraken over de invulling van het dienstverband. Denk hierbij aan zaken als functie, loon en bedrijfsregels. Dit model kunt u als leidraad gebruiken bij het opstellen van de arbeidsovereenkomst met uw werknemer.

Wilt u meer informatie of heeft u vragen? Dan kunt u terecht bij de Werkgeverslijn land- en tuinbouw via T 088 – 888 66 88.

Oproepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (MUP) voor bepaalde tijd

Ondergetekenden

Naam bedrijf:
Rechtsgeldig vertegenwoordigd door:
Adres:
Postcode en vestigingsplaats:
Hierna te noemen werkgever,

Naam werknemer:
Adres (tijdelijk) woonadres in NL:
Postcode en woonplaats (tijdelijk) woonadres in NL:
Land van herkomst:
Woonadres land van herkomst:
Woonplaats land van herkomst:
Geboortedatum:
Hierna te noemen werknemer,

verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden.

1. Werkgever verklaart dat hij op enig moment behoefte zou kunnen hebben aan door werknemer te verrichten arbeid, met het oog op in zijn onderneming te verrichten werkzaamheden. Daarbij is het aan werkgever te bepalen of zich werkzaamheden voordoen die rechtvaardigen een beroep op de arbeid van werknemer te doen. Werkgever verbindt zich jegens werknemer, indien werkzaamheden als bovenbedoeld aanwezig zijn, het verrichten daarvan aan werknemer aan te bieden. Werknemer verbindt zich in beginsel de werkzaamheden, na daartoe opgeroepen te zijn, te verrichten.
2. Met inachtneming van het in artikel 1 bepaalde, treedt werknemer met ingang van _____ bij werkgever in dienst in de functie van _____. De werkzaamheden worden hoofdzakelijk verricht op adres _____.
3. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en eindigt van rechtswege op _____.
4. Er wordt wederzijds een proeftijd in acht genomen van ____ maand. Gedurende deze proeftijd kunnen beide partijen de arbeidsovereenkomst op ieder moment beëindigen.
5. Werkgever is slechts gehouden de werknemer op te roepen, indien en voor zover er werkzaamheden zijn waarvoor de werknemer in aanmerking komt. De werknemer is verplicht aan een oproep van werkgever gehoor te geven, tenzij hij in alle redelijkheid niet in staat is op de door werkgever aangewezen tijden te werken.
6. Op deze arbeidsovereenkomst zijn van toepassing de huidige en toekomstige bepalingen van de cao Open Teelten / Productiegerichte Dierhouderij / Glastuinbouw.
7. Werknemer is ingedeeld in functiegroep ____ functiejaar _____. Bij indiensttreding bedraagt het salaris € ____ bruto per uur.
8. In afwijking van artikel 7:628 lid 1 BW heeft de werknemer gedurende de eerste zes maanden na de ingangsdatum van deze arbeidsovereenkomst- ook indien de oorzaak van het niet verrichten van arbeid in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen – geen recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de arbeid niet heeft verricht.
9. Per gewerkt uur bouwt werknemer naar evenredigheid vakantiedagen en vakantiebijslag op.
10. Werkgever betaalt het salaris van de werknemer per week/ 4-weken/ maand en verstrekt bij elke uitbetaling een schriftelijke specificatie.

11. Werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met het bij werkgever geldende bedrijfsreglement. Deze regels maken integraal onderdeel uit van deze arbeidsovereenkomst. Werkgever kan de arbeidsovereenkomst en het bedrijfsreglement eenzijdig wijzigen indien werkgever daarbij zwaarwichtig belang heeft dat het belang van werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
12. Ingeval van arbeidsongeschiktheid meldt werknemer dit onmiddellijk, maar in ieder geval voor aanvang van de werkdag, aan werkgever, tenzij werkgever andere instructies heeft gegeven. Werknemer heeft recht op loondoorbetaling bij ziekte conform de bepalingen van de cao zoals benoemd in artikel 6 van deze arbeidsovereenkomst.
13. Werknemer verricht alle werkzaamheden die door of namens werkgever redelijkerwijs worden opgedragen naar beste vermogen en volgens de gegeven aanwijzingen. Dit geldt ook voor de werkzaamheden en activiteiten die ingeval van arbeidsongeschiktheid door de arbodienst als passend worden beschouwd.
14. Een tussentijdse beëindiging van deze arbeidsovereenkomst is mogelijk met in achtneming van de bepalingen in de cao.
15. Voor aanvang van het dienstverband, maakt de werkgever, onder gelijktijdige vertoning van het originele document door de werknemer, een duidelijke kopie van een geldig identiteitsbewijs in de zin van de Wet op de Identificatieplicht. Werknemer kan steeds een geldig identiteitsbewijs op het werk tonen en is verplicht om mutaties (adreswijzigingen en dergelijke) tijdig aan werkgever te melden.
16. Werknemer valt onder de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw. Deelname is verplicht met inachtneming van het gestelde in deze pensioenregeling.
17. Werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hij bij de uitoefening van zijn functie met betrekking tot de zaken en belangen van werkgever te weten komt.
18. Bedrijfsmiddelen, door werkgever ter beschikking gesteld aan werknemer ter uitoefening van zijn functie, blijven in eigendom toebehoren aan werkgever en dienen op eerste vordering van werkgever, doch uiterlijk bij einde van het dienstverband, door werknemer te worden ingeleverd.
19. Werkgever draagt zorg voor huisvesting van werknemer. Deze huisvesting voldoet aan de in de cao gestelde eisen. Werknemer betaalt werkgever een vergoeding van € ___ per week voor het gebruik van deze voorziening.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt op _____
te _____

Handtekening werkgever

Handtekening werknemer

Toelichting

Hieronder leest u een toelichting op het invullen van de arbeidsovereenkomst.

1. –
2. De functie van de werknemer wordt ingedeeld op basis van het functiehandboek van uw sector. U kunt het functiehandboek downloaden via www.werkgeverslijn.nl of opvragen bij de Werkgeverslijn.
3. De arbeidsovereenkomst wordt voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd aangegaan. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet altijd de einddatum worden vermeld.
4. Kijk in uw cao-boekje voor lengte van de proeftijd die u mag overeenkomen. Spreekt u een proeftijd af die in strijd is met de cao dan is gehele proeftijd nietig (wat in de praktijk inhoudt dat er helemaal geen proeftijd geldt!). Vanaf 1 januari 2015 mag geen proeftijd worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst voor ten hoogste zes maanden. Voor een arbeidsovereenkomst langer dan zes maanden en korter dan twee jaar is de proeftijd maximaal één maand.
5. –
6. –
7. Elke functie uit het functiehandboek (zie artikel 1 van deze voorbeeld arbeidsovereenkomst) is ingeschaald in een functiegroep. Bij elke functiegroep behoort een loonschaal gebaseerd op de cao. Kijk in de actuele loontabellen in het cao-boekje voor het salaris van de werknemer.
8. Zie inleiding bij deze voorbeeld arbeidsovereenkomst (pagina 1).
9. Ook oproepkrachten bouwen vakantiedagen en vakantiegeld op. Omdat niet vaststaat hoeveel uren oproepkrachten werken kan er pas achteraf bepaald worden waar de werknemer recht op heeft.
- 10.–
11. In een bedrijfsreglement worden de afspraken vastgelegd die voor het hele bedrijf gelden. Het is niet verplicht een bedrijfsreglement op te stellen, maar dit is zeker aan te raden.
12. Kijk in uw cao-boekje wat u de werknemer moet doorbetalen bij ziekte.
- 13.–
14. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een tussentijds opzegbeding worden opgenomen. Indien dit niet gewenst is kan dit hele artikel verwijderd worden.
15. De werkgever dient de werknemer te identificeren voor de aanvang van het dienstverband. Kijk voor meer informatie op <http://www.ondernemersplein.nl/regel/identiteit-personeel/> (informatie van de overheid).
16. Werknemers die 21 jaar of ouder zijn en in dienst komen bij een agrarische onderneming beginnen bij indiensttreding gelijk met hun pensioenopbouw. Kijk voor meer informatie op www.bplpensioen.nl.
- 17.–
- 18.–
19. Dit artikel alleen opnemen indien werkgever de huisvesting voor de werknemer verzorgt. Deze huisvesting moet de in de cao genoemde eisen voldoen. De werkgever mag de werknemer om een redelijke vergoeding vragen voor het verzorgen van deze huisvesting. Dit bedrag mag niet hoger zijn dan 20% van het geldende wettelijk minimum (jeugd-)loon bij 38 uur.