

ARBEIDSOVEREENKOMST OPROEKRACHTEN - BEPAALDE TIJD

De ondergetekenden:

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid DataCount B.V., gevestigd aan Elizabeth Wolffstraat 1, 2806PJ te Gouda, hierna te noemen de 'Werkgever'

en

[naam zoals in paspoort vermeld] geboren op [datum] te [geboorteplaats], hierna te noemen 'Werknemer', woonachtig op [adres, woonplaats];

overwegende dat:

- Werkgever behoefte heeft om incidenteel, bij afwezigheid van medewerkers ten gevolge van ziekte, verlof of anderszins of bij pieken in de werkzaamheden, een vervangende of aanvullende arbeidskracht flexibel te kunnen inzetten;
- Werknemer ermee instemt om alleen op oproepbasis incidenteel arbeid te verrichten indien en voor zover deze arbeid bij Werkgever voorhanden is;

komen het volgende overeen:

1. INDIENSTTREDING

1.1. De arbeidsovereenkomst vangt aan op [Startdatum], behalve wanneer Werknemer niet in staat is om op deze dag de werkzaamheden te verrichten. In dat geval zal de arbeidsovereenkomst pas aanvangen op de eerste werkdag dat Werknemer volledig is hersteld.

1.2. De overeenkomst is aangegaan voor de duur van [x] maanden en eindigt derhalve van rechtswege en zonder dat daartoe opzegging is vereist op [Einddatum].

1.3. Indien de uitzondering van artikel 1.1 zich voordoet, vangt de arbeidsovereenkomst dus later aan, edoch heeft dit geen invloed op de duur van de overeenkomst en/of periode van een eventuele stilzwijgende verlenging.

2. FUNCTIE

2.1. De functie van de oproepkracht is: medewerker veldwerk. De taken die behoren bij deze functie zijn het verzamelen en verwerken van data.

2.2. Werknemer dient zijn werkzaamheden volgens de aanwijzingen van Werkgever of de door hem aangewezen persoon te verrichten, alsmede alle werkzaamheden te verrichten die voortvloeien uit de aard van de arbeidsovereenkomst, in het bijzonder de taken die behoren bij de functie zoals omschreven onder artikel 2.1.

2.3. Werknemer verplicht zich ook andere werkzaamheden te verrichten dan die tot een normale uitoefening van zijn functie behoren. Redelijke voorstellen ter zake van een functiewijziging die voor langere of onbepaalde tijd zal gelden, kunnen door de oproepkracht alleen worden afgewezen indien de aanvaarding redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.

2.4. De oproepkracht is gehouden bij de directie opgave te doen van nevenwerkzaamheden die hij verricht of van plan is te gaan verrichten en die de belangen van de werkgever schaden. Het is hem verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie en de belangen van de werkgever niet zijn gewaarborgd.

2.5. Vanaf de indiensttreding zijn, naast de uitgangspunten van dit contract, eveneens de uitgangspunten van toepassing zoals die zijn opgenomen in het personeelshandboek voor oproepkrachten.

3. DUUR VAN DE DIENSTBETREKKING

3.1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor 0 uren per week.

3.2. De Werknemer heeft het recht om na tenminste 26 weken een verzoek te doen aan Werkgever om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

3.3. Oproepkracht meldt zich aan voor diensten via de veldwerkpagina waar alle openstaande werkzaamheden staan vermeld. Hier staat het type werkzaamheden, de werktijd en locatie vermeld.

3.4. De Werkgever kan de Werknemer oproepen via mail of Whatsapp.

3.5. De Werkgever is niet verplicht is om de oproepkracht op te roepen voor het verrichten van werkzaamheden.

3.6. De Werknemer niet verplicht is om aan de oproep van de werkgever gehoor te geven wanneer zulks hem op dat moment om wat voor reden dan ook niet uitkomt;

3.7. Werkgever streeft minimaal vier dagen voordat de werkzaamheden aanvangen Werknemer op te roepen of in te plannen n.a.v. een aanmelding.

3.8. Indien de oproep binnen de oproeptermijn geheel of gedeeltelijk wordt ingetrokken of gewijzigd, heeft Werknemer conform 7:628a lid 3 BW recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij de arbeid overeenkomstig de oproep zou hebben verricht.

3.9. Indien de oproepkracht zich heeft aangemeld én de oproep door de werkgever is bevestigd, of wanneer de oproepkracht gehoor heeft gegeven aan de oproep van der werkgever, dient oproepkracht zelf vervanging te regelen indien deze door welke reden dan ook, maar uitgezonderd ziekte, de werkzaamheden niet kan uitvoeren.

4. TUSSENTIJDSE OPZEGGING

4.1. Ieder der partijen heeft het recht de oproepovereenkomst tussentijds op te zeggen, met in achtneming van bepalingen uit artikel 4.2 en 4.3.

4.2. Bij tussentijdse opzegging geldt voor ieder der partijen de wettelijke opzegtermijn van artikel 7:672 Burgerlijk Wetboek.

4.3. De arbeidsovereenkomst kan slechts door ieder der partijen schriftelijk tegen het einde van een kalendermaand tussentijds worden opgezegd. Indien Werknemer het besluit heeft genomen om zijn dienstverband tussentijds op te zeggen, zal hij Werkgever hier zo spoedig mogelijk over informeren.

5. SALARIS, REIS- EN ONKOSTENVERGOEDINGEN EN TOESLAGEN

- 5.1. Het loon bedraagt ten tijde van het aangaan van de oproepovereenkomst 11,51 euro per uur, zegge: elf euro en eenenvijftig cent.
- 5.2. De oproepkracht krijgt over de gewerkte uren 10% vakantiedagen-toeslag en 8% vakantiegeld. Daarmee komt het uurloon inclusief vakantiedagen-toeslag en vakantiegeld op € 13,67.
- 5.3. Op zon- en feestdagen en tijdens nachturen is een toeslag voor gewerkte uren van toepassing, respectievelijk 150% voor zon- en feestdagen en 200% tijdens nachturen, dat wil zeggen voor gewerkte uren tussen 23:00-06:00.
- 5.4. Er wordt minimaal 3 uur o.b.v. 100% betaling per werkdag uitbetaald, ook als de gewerkte tijd en eventuele reistijd samen onder de 3 uur liggen.
- 5.5. Per oproep wordt bepaald of er sprake is van een reis- en onkostenvergoeding conform de richtlijnen die daarvoor door Werkgever zijn opgesteld.
- 5.6. Indien de vergoeding zoals vermeld onder artikel 5.5 van toepassing is, wordt deze eveneens tweewekelijks bij achteraf betaling voldaan.
- 5.7. Werkgever zal het loon en eventuele overige vergoedingen, na aftrek van de wettelijke verplichte inhoudingen, iedere twee weken voldoen door overmaking op de door Werknemer op te geven bankrekening. Werkgever stelt de Werknemer bij elke voldoening van het loon een loonstrook beschikbaar. Werknemer verleent toestemming, door ondertekening van deze overeenkomst, aan Werkgever om de loonopgave elektronisch te verstrekken ex. artikel 7:626 lid 4 BW.
- 5.8. Gedurende de periode van eventuele arbeidsongeschiktheid van Werknemer bouwt hij alleen het wettelijk minimum aan vakantiedagen op en geen bovenwettelijke dagen.
- 5.9. Voor alle overige vrije- en verlofdagen wordt verwezen naar het arbeidsreglement (veldwerkhandboek) en voor zover daarin niet geregeld naar Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek.
- 5.10. De oproepkracht maakt geen deel uit van een pensioenregeling.

6. ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 6.1. Werknemer is verplicht al het mogelijke te doen om ziekte en arbeidsongeschiktheid te voorkomen of te beperken.
- 6.2. De werknemer meldt zich onverwijld bij de werkgever, indien hij door ziekte verhinderd is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Hij ziet erop toe dat hij telefonisch en zo nodig in persoon bereikbaar en beschikbaar is voor contact met de bedrijfsarts en de werkgever. Hij geeft gehoor aan oproepen van de bedrijfsarts.
- 6.3. Werknemer dient zich te houden aan het bij Werkgever geldende verzuimreglement (veldwerkhandboek). Door ondertekening van deze arbeidsovereenkomst, gaat Werknemer akkoord met hetgeen is bepaald in het verzuimreglement.
- 6.4. De werknemer is verplicht de in het bedrijf van de werkgever geldende voorschriften bij ziekte na te leven. Deze voorschriften zijn als volgt:

- 6.4.1. In principe meldt de werknemer zich telefonisch ziek bij de projectleider. Verdere

6.4.2. De werknemer geeft een telefoonnummer door waarop zij of hij te bereiken is, bijv. door de bedrijfsarts, tijdens ziekte;

6.4.3. De werknemer meldt zich zodra zij of hij weer beschikbaar is voor oproepen

6.5. Indien de ongeschiktheid tot werken van Werknemer het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, dient Werknemer onverwijld aan Werkgever alle informatie te verstrekken en alles te doen wat in zijn vermogen ligt om Werkgever in staat te stellen het verhaalsrecht als bedoeld in artikel 6:107a Burgerlijk Wetboek uit te oefenen.

6.6. Indien, en voor zover, de werknemer ter zake van ziekte of van een hem overkomen ongeval jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden, is de werkgever niet verplicht aan te vullen op de ziekwet c.q. de wet WIA.

6.7. Bij de vaststelling van de in artikel 6.2 genoemde periode waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, is samengesteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

7. DOORBETALING BIJ ZIEKTE

7.1. Indien Werknemer ingevolge arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, zal Werkgever (behoudens het bepaalde in de artikelen 7:629 lid 3, 4 en 5 BW en mits de eerste 6 maanden van de dienstbetrekking zijn verstreken als bedoeld in artikel 5.2 van deze arbeidsovereenkomst) het brutoloon van Werknemer gedurende de eerste 104 weken voor 70% doorbetalen, maar de eerste 52 weken tenminste het voor Werknemer geldende wettelijke minimum loon. De aanspraak is gemaximeerd op het maximum dagloon ingevolge het Dagloonbesluit Werknemersverzekeringen.

7.2. Per ziektegeval kunnen er twee wachtdagen per vier weken worden ingehouden. Over een wachtdag hoeft Werkgever geen loon te betalen. Het is Werkgever toegestaan om de wachtdag te verrekenen met bovenwettelijke vakantie-uren en/of met het loon en/of met compensatiedagen/-uren.

7.3. Bij het niet naleven door Werknemer van de onder artikel 6 opgenomen verplichtingen en andere redelijke instructies van Werkgever, is Werkgever enerzijds bevoegd de loondoorbetaling op te schorten en anderzijds, indien komt vast te staan dat Werknemer wel ziek is geweest, conform de wettelijke regeling 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon doch ten minste het minimumloon uit te betalen.

8. ARBEIDSONGESCHIKTHEID NA UITDIENSTTREDING

8.1. Indien Werknemer binnen 4 (kalender)weken na het einde van het dienstverband ziek wordt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, zal Werknemer zich onmiddellijk ziek melden bij Werkgever conform de bij Werkgever geldende regels omtrent ziekmeldingen.

8.2. Indien Werknemer ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en voldoet aan het bepaalde in artikel 6, dient Werknemer:

8.2.1. gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van Werkgever;

8.2.2. aan Werkgever alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Ziektewet of de WIA aan Werkgever als eigenrisicodragers of aan het UWV dient te verstrekken;

8.2.3. ingeval hij geen toestemming geeft de medische gegevens aan Werkgever te verstrekken, deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde te verstrekken;

8.2.4. alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de WIA;

8.2.5. mee te werken aan een namens Werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;

8.2.6. een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.

8.3. De verplichtingen genoemd in artikel 6 en 7 blijven bestaan zolang Werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering geniet.

8.4. Is Werknemer volledig hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij Werknemer binnen 4 weken na hersteld melding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

8.5. Bij overtreding van het in dit artikel bepaalde, verbeurt Werknemer ten behoeve van Werkgever een dadelijk en ineens, zonder sommatie of ingebrekestelling opeisbare boete van € 1.000,- (zegge: duizend euro) voor elke overtreding en € 500,- (zegge: vijfhonderd euro) voor elke dag dat een overtreding voortduurt.

9. GEHEIMHOUDING

9.1. Werknemer erkent dat hem door Werkgever geheimhouding is opgelegd van alles wat hem uit hoofde van zijn werkzaamheden bekend wordt en/of alle bijzonderheden bij de uitoefening van zijn functie en het bedrijf van Werkgever, werknemers en klanten betreffende of daarmee verband houdende, met name ten aanzien van al hetgeen waarvan hij weet of redelijkerwijs moet kunnen vermoeden, dat het in belang van Werkgever en/of klant is daaromtrent geheimhouding te bewaren.

9.2. Het is Werknemer verboden om zonder toestemming van Werkgever, hetzij gedurende de arbeidsovereenkomst, hetzij na beëindiging daarvan, op enigerlei wijze derden direct dan wel indirect, in welke vorm dan ook en in welke voege dan ook, enige mededeling te doen van of aangaande bijzonderheden als bedoeld in artikel 9.1.

9.3. Werknemer stelt Werkgever onverwijld, maar in ieder geval binnen 24 (vierentwintig) uur na ontdekking hiervan, in kennis van een datalek of een inbreuk op beveiligingsmaatregelen die leidt tot (de aanzienlijke kans op) ernstige nadelige gevolgen voor de bescherming van persoonsgegevens en verleent Werkgever voorts alle medewerking in de afhandeling van de inbreuk, waaronder mede verstaan, doch niet beperkt tot de (medewerking aan) tijdige melding van een inbreuk bij de Autoriteit Persoonsgegevens en (voor zover vereist) het tijdig inlichten van Betrokkenen. Onder een datalek in de zin van dit artikel wordt verstaan iedere daadwerkelijke of redelijkerwijs te vermoeden ongeautoriseerde openbaring of verwerking van persoonsgegevens.

9.4. Indien een situatie als bedoeld in artikel 9.3 hiervoor zich voordoet, verplicht Werknemer zich hierbij tot geheimhouding van ieder gegeven in verband met het datalek of de inbreuk op de beveiliging. Werknemer zal in geen enkel geval informatie naar buiten brengen over dit datalek of de inbreuk op de beveiliging zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van Werkgever.

9.5. Overtreding van de hiervoor omschreven geheimhoudingsverplichting zal voor Werkgever een dringende reden vormen voor ontslag op staande voet zoals bedoeld in artikel 7:678 BW.

10. BEDRIJFSMIDDELEN EN INTELLECTUEEL EIGENDOM

10.1. Alle werkwijzen, methoden, bedrijfsmiddelen, bescheiden en/of kopieën daarvan, van welke aard ook, die verkregen zijn van de werkgever of diens relaties, zijn en blijven eigendom van werkgever. Ook indien bedoelde bescheiden door werknemer zijn vervaardigd of aan hem persoonlijk geadresseerd zijn. Het is aan werknemer verboden, bedoelde bescheiden zonder schriftelijke toestemming van de werkgever in zijn bezit te houden, te kopiëren of aan derden ter inzage te geven dan wel ter beschikking te stellen, een en ander voor zover de werkzaamheden van de werknemer in dienst van de werkgever dit niet vereisen.

10.2. Alle bedrijfsmiddelen, bescheiden en kopieën als hierboven bedoeld moeten door de werknemer ongevraagd binnen een werkweek na het einde van elke oproep of zoveel eerder als de werkgever verlangt, bij de werkgever worden ingeleverd.

10.3. De begrippen “bedrijfsmiddelen” en “bescheiden” strekken zich voor de uitleg van deze bepaling mede uit tot programmatuur, handleidingen, (portable) computers, tablets, telefoons, powerbanks, opslagmedia en alle overige zaken die door de werkgever aan de werknemer in bruikleen zijn gegeven, alsmede kennis en intellectueel eigendom dat tijdens de werkzaamheden is verkregen.

10.4. Deelauto's gehuurd door DataCount of in opdracht van DataCount dienen alleen gebruikt te worden ten behoeve van het uitvoeren van de opdracht.

10.4.1. Privé kilometers maken of langer huren dan noodzakelijk voor de opdracht is ten strengste verboden.

10.4.2. Er wordt netjes met de auto omgegaan en de werknemer houdt zich aan de verkeersregels.

10.5. Boetes die voortvloeien uit het overtreden van verkeersregels, dan wel met of zonder bedrijfsvoertuigen, zijn voor rekening van de werknemer.

11. BOETE

11.1. Indien de oproepkracht het in artikel 9 en 10 bepaalde overtreedt en/of niet nakomt, verbeurt hij, naast de aanspraak op loon voor de gewerkte uren, aan de werkgever een direct opeisbare boete ten bedrage van € 25.000,- (zegge vijfentwintigduizend euro) voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € 2.000,- (zegge tweeduizend euro) voor iedere dag -ongeacht of hierop gebruikelijk wordt gewerkt of niet- dat de overtreding/niet nakoming voortduurt.

11.2. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit der overtreding of niet-nakoming, maar laat onverminderd het recht van de werkgever nakoming van deze overeenkomst te verlangen en laat onverminderd het recht van werkgever tot het vorderen van volledige schadevergoeding.

11.3. Voor zover de boete ziet op een overtreding van artikel 10 en 11, is deze rechtstreeks aan de werkgever verschuldigd en strekt deze tot voordeel, waarmee met deze bepaling uitdrukkelijk wordt afgeweken van artikel 7:650 lid 3-5 BW.

12. EENZIJDIGE WIJZIGING

12.1. Werkgever behoudt zich het recht voor om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen indien hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van Werknemer dat door de wijziging wordt geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

13. AFWIJKINGEN EN AANPASSINGEN

13.1. Deze arbeidsovereenkomst wordt geacht een volledige weergave te zijn van de afspraken ter zake tussen partijen, zoals deze bestaan op het moment van de ondertekening van de overeenkomst.

13.2. Aanvullingen op, en afwijkingen van deze arbeidsovereenkomst zullen alleen geldig zijn indien en voor zover zij schriftelijk door Werkgever zijn bevestigd.

13.3. Werkgever is gerechtigd een of meer uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsvoorwaarde(n) alsmede de bepalingen in het Arbeidsvoorwaardenreglement en het Ziekteverzuimreglement te wijzigen, in het bijzonder de gevallen als vermeld in artikel 7:613 van het Burgerlijk Wetboek.

14. SLOTBEPALINGEN

14.1. Op deze arbeidsovereenkomst is geen CAO van toepassing.

14.2. Werknemer verleent toestemming, door ondertekening van deze overeenkomst, aan Werkgever om de benodigde persoonsgegevens zoals naam, adres, woonplaats, geboortedatum, geslacht, BSN, IBAN, telefoonnummer, e-mailadres, kopie paspoort en/of identiteitsbewijs, opleiding en diploma's, salarisgegevens, fiscale gegevens en eventueel overige benodigde gegevens, te gebruiken voor het voeren van de salarisadministratie inclusief het aanleggen van het personeelsdossier, aangifte loonheffingen Belastingdienst en UWV, aanmelding arbodienst, ziekteverzuimverzekering, pensioenfonds of bedrijfstakpensioenfonds en overige verzekeringen. De persoonsgegevens zullen niet langer worden bewaard dan noodzakelijk.

14.3. De Werknemer geeft Werkgever uitdrukkelijk toestemming de arbeidsovereenkomst alsmede gegevens als bedoeld in artikel 7:655 BW, hem via elektronische weg te verschaffen. Verschaffing via elektronische weg zal zodanig geschieden dat deze gegevens (i) toegankelijk te zijn, (ii) opgeslagen te kunnen worden en (iii) de Werkgever dient een bewijs van overdracht of ontvangst te bewaren en de opgave is (elektronisch) ondertekend door de Werkgever.

14.4. Door ondertekening van de arbeidsovereenkomst verklaart Werknemer, dat elke door Werkgever gemaakte afbeelding waarop Werknemer herkenbaar is weergegeven, is gemaakt met de toestemming van Werknemer. Tevens geeft Werknemer uitdrukkelijk toestemming aan Werkgever om zonder beperking deze afbeelding te gebruiken, publiceren, reproduceren en/of distribueren ten behoeve van de interne en externe bedrijfsvoering waaronder begrepen het plaatsen van de afbeelding op de bedrijfswebsite en sociale media.

14.5. Werknemer verklaart een exemplaar van zowel het Veldwerkhandboek, met verdere toelichting over ziekteverzuim en arbeidsvoorwaarden te hebben ontvangen en derhalve akkoord te gaan met de daarin opgenomen bepalingen.

RECHTSKEUZE

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.



op [datum] te Gouda,

_____ DataCount B.V. Werknemer Frank de Korne [Voor- en
achternaam]