

## Arbeidsovereenkomstenverordening

### Artikel 1 begripsomschrijving

1. In deze verordening wordt verstaan onder:
  - a. werknemer: hij met wie door of namens burgemeester en wethouders overeenkomstig de bepalingen van deze verordening een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;
  - b. IZA-regeling: Gemeenschappelijke regeling zorgverzekering ambtenaren Nederland;
2. Voor de toepassing van de in deze verordening aangehaalde artikelen van het Burgerlijk Wetboek wordt onder "werkgever" verstaan: burgemeester en wethouders en onder "arbeider": de werknemer.

### Artikel 2 gronden voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst

Indienstneming op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht kan plaats vinden:

- a. voor tijdelijke aanpassing van het personeelsbestand van een dienst of bedrijf aan een wisselende behoefte;
- b. hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming;
- c. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot een of meer bepaalde groepen van werklozen;
- d. ingeval de aanstelling tot gevolg zou hebben dat betrokkene uit dien hoofde:
  1. niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet;
  2. noch uit anderen hoofde verplicht verzekerd is tegen ziektekosten;
  3. en geen deelnemer aan de IZA-regeling is.
- e. voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter;
- f. voor het verrichten van seizoensgebonden werkzaamheden.

### Artikel 3 duur van een arbeidsovereenkomst

1. Met de werknemer, bedoeld in artikel 2, onderdeel a of b, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste zes maanden.
2. Met de werknemer, bedoeld in artikel 2, onderdeel c, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste de termijn gedurende welke de regeling, zoals bedoeld in onderdeel c, op de werknemer van toepassing is.
3. Met de werknemer bedoeld in artikel 2, onderdeel f, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste de termijn van het seizoen, waarbij geldt dat deze termijn ten hoogste 10 maanden bedraagt.

### Artikel 4

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.

### Artikel 5

Ten aanzien van minderjarigen met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht wordt gesloten, zijn de artikelen 1637g en 1637h van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.

### Artikel 6

1. De bepalingen van Boek 7a, zevende titel A, van het Burgerlijk Wetboek zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van het gestelde in het tweede lid.

2. In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geldt dat ter zake van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor onbepaalde tijd, door werkgever dan wel door werknemer de volgende opzegtermijn in acht wordt genomen. De werkgever neemt een opzegtermijn in acht van ten minste 2 maanden, indien de werknemer ten minste gedurende 2 jaar onafgebroken werkzaam is geweest in de betrekking die eindigt. In alle andere gevallen neemt de werkgever een opzegtermijn van een maand in acht bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor onbepaalde tijd.  
De opzegtermijn die de werknemer in acht dient te nemen, bedraagt de helft van de periode die door de werkgever als opzegtermijn gehanteerd dient te worden.
3. In aanvulling op het bepaalde in het eerste lid zijn de artikelen A 5, A 9, C 1, C 3, C 5 tot en met C 14, H 8, H 12a, H 15, H 16, en de hoofdstukken D, E, met uitzondering van de artikelen E 24 en E 25, F en G van het Algemeen Ambtenarenreglement, voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing op de arbeidsovereenkomst die is aangegaan op grond van het bepaalde in artikel 2, eerste lid, onderdeel d.

## **Artikel 7**

De arbeidsovereenkomst kan te allen tijde zonder opzeggingstermijn worden beëindigd, indien de werknemer niet langer verblijf is toegestaan op grond van artikel 9 of 10 van de Vreemdelingenwet.

## **Artikel 8**

en aanzien van de werknemer, bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel a of e, is:

- a. ingeval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders dan op grond van een dringende reden in de zin van artikel 1639p van het Burgerlijk Wetboek, de Uitkeringsverordening volgens het model van het Centraal Orgaan inzake gemeenschappelijke behandeling van gemeentelijke personeelsaangelegenheden;
- b. ingeval van ziekte hoofdstuk E van het AAR;

van overeenkomstige toepassing.

## **Artikel 9**

1. Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 mei 1994.
2. Met ingang van de in het eerste lid genoemde datum vervalt de voor deze datum geldende arbeidsovereenkomstenverordening met de krachtens die verordening vastgestelde voorschriften, alsmede de arbeidsovereenkomstenverordening voor personeel met een zodanige arbeidstijd, dat het geen deelnemer aan de IZA-regeling kan zijn [bijzondere arbeidsovereenkomstenverordening].
3. Met inachtneming van het bepaalde in het vierde lid, geldt ten aanzien van arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan op grond van de arbeidsovereenkomstenverordening zoals deze luidde voor 1 mei 1994, dat de bepalingen van de verordening zoals deze thans luidt van toepassing zijn, met dien verstande dat de arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan met oproepkrachten, ongewijzigd van kracht blijven.
4. Ten aanzien van de arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan op grond van de arbeidsovereenkomstenverordening zoals deze luidde tot 1 mei 1994, geldt dat aanspraken op grond van het gestelde in artikel 8 ontstaan ingeval degene die op arbeidsovereenkomst werkzaam is, de status van ambtenaar in de zin van de pensioenwet verwerft:
  - a. wegens het vervallen van het grensbedrag als bedoeld in het Koninklijk besluit van 12 januari 1966, artikel 1, onderdeel s, per 1 mei 1994;
  - b. wegens het vervallen van het gestelde in artikel 1a, eerste lid, van het Koninklijk besluit van 12 januari 1966, per 1 augustus 1994.

## **Artikel 10 de vorm van een oproepcontract**

1. Een overeenkomst als bedoeld in artikel 2 lid e kan worden aangegaan voor:
  - a. bepaalde tijd met een maximale termijn van 6 maanden;
  - b. onbepaalde tijd.
2. Een overeenkomst aangegaan volgens artikel 10 lid 1a dan wel lid 1b kent een minimale inzet van oproepkrachten.

- Per oproep wordt een minimum van 2 uur gegarandeerd en op maandbasis wordt uitbetaling van minimaal 15 uur gegarandeerd. De middeling van gewerkte uren vindt per kwartaal plaats indien in de maanden van het betreffende kwartaal meer of minder uren wordt gewerkt.
3. In alle gevallen, zoals bedoeld in het eerste lid, zijn de artikelen 4, 5 en 7 van deze verordening van toepassing op de overeenkomst die met een oproepkracht wordt aangegaan.
  4. De artikelen 6, behoudens artikel 1638 d, en 8 van deze verordening zijn van toepassing op de overeenkomst die met een oproepkracht wordt aangegaan, op grond van het gestelde in het eerste lid.

### **Artikel 11**

De overeenkomst dient de volgende afspraken te bevatten:

- a. de werkgever verbindt zich, indien zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden;
- b. de oproepkracht verbindt zich in beginsel de werkzaamheden - na daartoe opgeroepen te zijn - te verrichten.
- c. een oproep door de werkgever dient ten minste 24 uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de oproepkracht kenbaar gemaakt te worden. Daarbij dient de werkgever de omvang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aan te geven.
- d. De werkgever verbindt zich de tijden, waarbinnen de werkzaamheden waartoe wordt opgeroepen mogelijk zijn, in de overeenkomst te vermelden.
- e. Een oproep kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd, indien de afzegging, respectievelijk de weigering aan de wederpartij kenbaar wordt gemaakt, uiterlijk 12 uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden. Indien afzegging, respectievelijk weigering plaatsvindt zonder de termijn van 12 uur, zoals bedoeld in de vorige volzin, in acht te nemen, is de werkgever gehouden loon te betalen als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld. Indien afzegging respectievelijk weigering door de oproepkracht plaatsvindt, zonder de termijn van 12 uur in acht te nemen, maakt de oproepkracht zich schuldig aan plichtsverzuim.
- f. Indien gedurende een omschreven periode de oproepkracht niet heeft gewerkt, terwijl de werkgever de oproepkracht ten minste een omschreven aantal malen daartoe heeft opgeroepen, en de oproepkracht alsdan niet verhinderd was werkzaam te zijn wegens ziekte, kan genoemde omstandigheid gelden als ontslaggrond voor de oproepkracht.

### **Artikel 12 bezoldiging en vakantietoelage**

1. De werkgever verbindt zich de bezoldiging van de oproepkracht te baseren op de minimum afspraken zoals geformuleerd in artikel 10 lid 2.
2. De bezoldiging die de oproepkracht geniet, daaronder begrepen de vakantietoelage, wordt uitgedrukt in een bezoldiging per uur.

### **Artikel 13 ziekte**

3.
  1. Wanneer de werkgever 24 uur van tevoren opgeroepen heeft en de werknemer erin toestemd heeft de gevraagde arbeid te verrichten; gelden in geval van ziekte de aanspraken bij ziekte conform hoofdstuk E van het Algemeen Ambtenaren Reglement.
  2. De werkgever is verplicht bij het aangaan van de overeenkomst de werknemer erop te attenderen, dat hij zich ziek moet melden.

### **Artikel 14 overgangsbepaling**

Per de datum van inwerkingtreding van de Wet Financiële voorzieningen privatisering ABP (FVP) worden overeenkomsten op basis van artikel 1, sub a, van de Arbeidsovereenkomstenverordening van 18 december 1968, geacht te zijn aangegaan op basis van artikel 2, onderdeel f., van deze verordening.

### **Artikel 15 inwerkingtreding**

Deze verordening treedt, voor zover in deze verordening niet anders is bepaald, in werking op de dag volgende op de dag van bekendmaking en kan worden aangehaald als: arbeidsovereenkomstenverordening.