



## TOELICHTING OPROEPCONTRACTEN

### Wanneer is er sprake van een oproepovereenkomst?

De website van de Rijksoverheid geeft een eenvoudige definitie:

“ U bent een oproepkracht als u met uw werkgever heeft afgesproken dat u pas komt werken als uw werkgever u oproept”.

Een praktische omschrijving is: “Als de omvang van de werkzaamheden van werknemer niet per maand of een periode van maximaal een jaar is vastgelegd én het loon niet gelijkmatig is verdeeld over die periode”.

### Twee soorten oproepcontracten

We lichten twee oproepcontracten toe: het nul-urencontract en het min-maxcontract.

Het ‘oproepcontract met voorovereenkomst’ komt nauwelijks voor.

### Karakter van de oproepovereenkomst

Nul-uren en min/max contract bevatten flexibele werkafspraken. Er zijn in principe geen vaste werktijden. Werknemer gaat aan het werk als hij/zij wordt opgeroepen.

Er is dan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten met zoals dat heet '**een uitgestelde prestatieplicht**'. Dat kan in twee varianten:

- a) een nul-urencontract: werknemer **moet** om aan de oproep gehoor geven.
- b) een minimum - maximum (min-max)contract: werknemer **mag** ten minste een aantal uren per week, per maand of per jaar werken.

De overeenkomst kan zowel voor bepaalde als voor onbepaalde tijd worden gesloten. Essentieel kenmerk: er wordt pas loon betaald als werknemer feitelijk heeft gewerkt na te zijn opgeroepen.

### De belangrijkste kenmerken van een oproepovereenkomst

- Bij een oproep beslist werknemer zelf of hij/zij gaat werken.
- Werkgever betaalt geen loon over de uren die werknemer niet werkt.
- Het loon wordt ongelijkmatig verspreid over het overeengekomen tijdvak.
- Let op: als een bepaald aantal uren per jaar met werknemer is afgesproken en het afgesproken loon gelijkmatig wordt uitbetaald, is het dus geen oproepovereenkomst.
- Bij drie opeenvolgende contracten ontstaat een vast dienstverband. Ook krijgt werknemer een vast contract als hij/zij 3 jaar aaneen meerdere tijdelijke contracten heeft gehad.

### Nul-urencontract

- Werknemer gaat aan het werk als werkgever hem/haar oproept.
- Die oproep moet ten minste vier dagen van te voren worden gedaan. Gebeurt dat niet, dan is werknemer niet verplicht te verschijnen. Die oproep mag schriftelijk, per mail of whatsapp.
- Zegt werkgever binnen die vier dagen weer af, dan heeft werknemer recht op doorbetaling van loon over de afgesproken uren.
- De opzegtermijn is overigens ook vier dagen.
- Werknemer heeft een contract voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. Maar er is geen afspraak gemaakt over het aantal uren dat hij/zij werkt.
- Werkgever betaalt alleen loon over de uren die werknemer werkt. Deze afspraak moet op papier staan. Die afspraak geldt alleen voor de eerste 6 maanden.



- Als werknemer langer dan 6 maanden in dienst is en hij/zij wordt opgeroepen, maar niet kan werken door een oorzaak die voor risico van werkgever komt (bijvoorbeeld als er geen of onvoldoende werk is), dan heeft werknemer recht op doorbetaling van zijn/haar loon.
- Werkgever moet werknemer ook doorbetalen als er werk is, maar werknemer niet wordt opgeroepen. Dit heet de loondoorbetalingsverplichting.
- Elke keer dat werkgever werknemer oproept, heeft hij/zij recht op minimaal 3 uur loon. Ook als hij/zij maar 1 uur werkt.
- Werknemer kan - bij twijfel over het aantal beschikbare uren werk - een beroep doen op het rechtsvermoeden van de arbeidsomvang. Dat is aan de orde als werknemer denkt dat zijn/haar vaste arbeidsduur gelijk is aan de gemiddelde arbeidsduur van de afgelopen 3 maanden.

### **Min-maxcontract**

- Werknemer heeft een contract voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd voor een minimumaantal uren per week, maand of jaar. Dit zijn de garantie-uren.
- Werknemer heeft met werkgever een afspraak over hoeveel uur hij/zij maximaal oproepbaar is.
- Voor de garantie-uren krijgt werknemer altijd betaald, ook als werkgever hem/haar niet oproept om te komen werken.
- Werknemer moet werken tot het afgesproken maximum aantal oproepbare uren.
- Werkgever betaalt loon voor het totaal aantal uren dat werknemer werkt.
- Werknemer krijgt voor de uren boven de garantie-uren uitbetaald als hij/zij werkt. Dit geldt alleen voor de eerste 6 maanden dat werknemer werkt.
- Als werknemer langer dan 6 maanden in dienst is en hij/zij wordt opgeroepen, maar niet kan werken door een oorzaak die voor risico van werkgever komt (bijvoorbeeld als er geen of onvoldoende werk is), dan heeft werknemer recht op doorbetaling van zijn/haar loon (voor het gemiddeld aantal uren).
- Als werkgever en werknemer hebben afgesproken dat werknemer minder dan 15 uur per week werkt, dan heeft deze elke keer dat werkgever hem/haar oproept, recht op minimaal 3 uur loon. Ook als werknemer maar 1 uur werkt.
- Werknemer kan een beroep doen op het rechtsvermoeden van de arbeidsomvang. Dat is aan de orde als werknemer denkt dat zijn/haar vaste arbeidsduur gelijk is aan de gemiddelde arbeidsduur van de afgelopen 3 maanden.

### **Ziekte**

Als werknemer ziek wordt, houdt hij/zij soms recht op doorbetaling van loon. Dat geldt namelijk niet als werknemer een ziekteverzuimcertificaat van UWV krijgt. En dat hangt weer af van het soort oproepcontract dat werknemer heeft:

#### **Nul-urencontract en ziek:**

Werknemer wordt ziek tijdens een oproepperiode:

- Dan krijgt hij/zij minstens 70% van het loon over de afgesproken oproepperiode die hij/zij zou moeten werken. Als dit lager is dan het voor hem/haar geldende minimumloon, krijgt Oproepkracht het minimumloon.



Werknemer blijft na afloop van een oproepperiode ziek:

- Dan krijgt hij/zij geen loon meer, ook niet als hij/zij dan nog ziek is. Pas als het arbeidscontract eindigt en werknemer nog steeds ziek is, geeft werkgever dit door aan UWV. UWV beoordeelt dan of werknemer recht heeft op een ziektebewaarting.

Werknemer wordt ziek buiten een oproepperiode:

- In de periode waarin werknemer niet wordt opgeroepen, heeft hij/zij geen recht op doorbetaling van het loon. Zolang het arbeidscontract nog duurt, heeft oproepkracht ook geen recht op ziektebewaarting. Pas als het arbeidscontract eindigt en oproepkracht nog steeds ziek is, dan geeft werkgever dit door aan UWV. UWV beoordeelt dan of oproepkracht recht heeft op een ziektebewaarting.

#### **Min-maxcontract en ziek:**

- Werknemer krijgt minstens 70% van het loon doorbetaald over zijn/haar garantie-uren. Als dit bedrag lager is dan het voor hem/haar geldende minimumloon, krijgt oproepkracht het minimumloon. Na afloop van het arbeidscontract kan Oproepkracht een ziektebewaarting aanvragen bij UWV.

#### **Langer dan 12 maanden werken als oproepkracht**

Als een oproepkracht 12 maanden of langer bij een werkgever in dienst is, moet werkgever een aanbod doen voor een vast aantal uren. Minimaal hetzelfde aantal uren dat werknemer gemiddeld in de afgelopen 12 maanden heeft gewerkt. Werkgever mag niet opnieuw een oproepovereenkomst aanbieden. Werknemer kan dit aanbod afwijzen en op basis van een oproepovereenkomst blijven werken. Werkgever mag hem hier niet toe dwingen. Werkgever heeft een maand de tijd om dit aanbod te doen.

Als werkgever dit niet doet, behoudt werknemer recht op het loon dat hij/zij zou verdienen als bij het werk waarvoor werkgever een aanbod moet doen. Dit geldt vanaf de datum dat werkgever het aanbod had moeten doen.

Werkgever is niet verplicht een werknemer na 12 maanden een nieuw contract aan te bieden. Een tijdelijk contract kan dus nog steeds eindigen. Wel is een werkgever verplicht om een aanbod te doen voor een vast aantal uren als de werkgever na 12 maanden de werknemer wil laten werken. Dat kan ook een nieuw tijdelijk contract zijn, maar het moet wel een vast aantal uren per week, per maand of per jaar zijn.

#### **Attentiepunten**

Na drie maanden wordt aangenomen dat het aantal uren per maand dat de oproepkracht wordt opgeroepen gelijk is aan het gemiddeld aantal gewerkte uren in de drie voorafgaande maanden;

- Als werkgever het daar niet mee eens, moet hij aantonen dat het inderdaad niet zo is. Dat speelt als werknemer dit punt aansnijdt, dan moet werkgever - indien hij er anders over denkt - aantonen dat het anders is;
- Voor iedere oproep geldt dat er minimaal drie (3) uur wordt uitbetaald, als aan één van de volgende voorwaarden is voldaan:
  - Werknemer heeft een contract voor minder dan 15 uur per week en werkgever en werknemer hebben geen afspraak gemaakt over de werktijden;
  - Werkgever en werknemer hebben geen afspraak gemaakt over het aantal uren dat hij werkt. Bijvoorbeeld bij een nul-urencontract;



- De cao is van toepassing op oproepovereenkomsten;
- Vakantiedagen mogen niet in het uurloon worden opgenomen, deze worden uitbetaald aan het eind van de overeenkomst, als er geen gelegenheid is geweest ze op te nemen;
- Oproepkrachten vallen onder de verplichte werknemersverzekeringen: als werknemer verplicht is aan de oproep gehoor te geven, is het een doorlopende verzekering. In het andere geval gelden de werkelijke gewerkte uren.
- Bij de melding aan de bedrijfsvereniging moet worden aangegeven dat het een oproepkracht is en of het een regelmatig arbeidspatroon betreft. In dat laatste geval wordt werknemer beschouwd als een parttimer en geldt loondoorbetaling bij ziekte.

### **Pensioen**

Oproepkrachten vallen onder de pensioenregeling en moeten bij het pensioenfonds worden aangemeld. Oproepkrachten die op jaarbasis een beperkt aantal uren werken met een jaarsalaris dat onder de franchise blijft, zijn dan geen premie verschuldigd.

### **Ontslag / beëindiging**

Op oproepcontracten zijn de gewone ontslagregels van toepassing.

Worden er meer dan drie overeenkomsten gesloten binnen drie jaar of wordt na drie jaar aansluitend doorgewerkt, dan ontstaat automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien er tussen het einde van de contract/oproepperiodes meer dan zes maanden verstreken zijn, start een nieuwe reeks.

Als er werknemer verplicht is aan de oproep gehoor te geven en de afspraken voor onbepaalde tijd zijn aangegaan, is voor beëindiging een ontslagvergunning vereist.