



## TOELICHTING OPROEPCONTRACTEN

Met de inwerkingtreding van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) vanaf 1 januari 2020 is de oproepovereenkomst pas opgenomen in het Burgerlijk Wetboek, zie in [boek 7 nieuwe artikel 628a](#). Door de komst van de WAB is er veel veranderd, neem daarom vooral voor advies contact op met SFA als je overweegt een oproepcontract af te sluiten. Bij voorkeur per mail: [info@sfa-architecten.nl](mailto:info@sfa-architecten.nl)

We beperken ons hieronder daarom tot enkele algemene kenmerken van de oproepovereenkomst.

### Karakter van de oproepovereenkomst

Een nul-urencontract en een min-max contract bevatten afspraken over flexibele werkuren. De werknemer gaat aan het werk als hij/zij wordt opgeroepen.

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

#### a) een nul-urencontract:

Er wordt geen aantal uren genoemd. Pas na drie maanden werken heeft werknemer recht op inroosting en betaling van het gemiddeld aantal gewerkte uren. Werkgever hoeft geen werk aan te bieden als dat er niet is maar als hij de werknemer oproept, moet hij deze minimaal 3 uur per oproep betalen.

#### b) een minimum - maximum (min-max)contract:

Werkgever moet werknemer een minimum aantal uren werk aanbieden.

De overeenkomst kan zowel voor bepaalde als voor onbepaalde tijd worden gesloten.

### De belangrijkste kenmerken van een oproepovereenkomst

- Werkgever betaalt geen loon over de uren die werknemer niet werkt, tenzij ....
- 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. (NB: dit geldt voor elke arbeidsovereenkomst.)