



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.

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 inroostering 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, werknemer kan niet meer dan het maximum aantal uren worden opgeroepen.

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

De belangrijkste kenmerken van een oproepovereenkomst

- Werkgever moet werknemer minimaal vier dagen van te voren schriftelijk oproepen,
 - Werkgever betaalt geen loon over de uren die werknemer niet werkt, tenzij werkgever binnen die vier dagen de oproep weer intrekt;
 - Als een werknemer wordt opgeroepen, moet deze minimaal drie uur worden betaald, ook al heeft hij minder uren gewerkt;
 - Na verloop van 12 maanden moet de werkgever de werknemer een vaste urenomvang aanbieden, gebaseerd op de gemiddelde urenomvang gedurende die 12 maanden.