



Emmen, september 2023

Betreft: **NIEUWSBRIEF SPELREGELS OPROEPKRACHTEN** (deze nieuwsbrief bevat 4 pagina's)

Wat is een oproepcontract?

Het is soms lastig om te bepalen of iemand een oproepovereenkomst heeft. Bijvoorbeeld bij een nulurencontract of een min-maxcontract.

Is het contract een oproepcontract? Dan moet u dit op de loonstrook vermelden. Bij oproepovereenkomsten betaalt u de hoge WW-premie.

Een oproepkracht is een werknemer die pas komt werken als u hem oproept. Dit heeft u afgesproken met uw werknemer. Er zijn verschillende soorten oproepcontracten met verschillende regels.

1. Oproepcontract met voorovereenkomst

Een oproepcontract met voorovereenkomst heeft de volgende kenmerken:

1. Als u een werknemer oproept, beslist de werknemer zelf of hij komt werken.
2. Als de werknemer gehoor geeft aan de oproep, ontstaat een arbeidsovereenkomst waarbij de afspraken in de voorovereenkomst gelden. Voor elke periode waarin de werknemer werkt, ontstaat een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst.
3. De werkgever betaalt loon over de uren die de oproepkracht werkt.
4. Bij 3 opeenvolgende contracten ontstaat een vast dienstverband. Ook krijgt de oproepkracht een vast contract als hij langer dan 3 jaar meerdere tijdelijke contracten heeft gehad. Dit heet de ketenbepaling. Een voorovereenkomst is alleen handig als de werkgever beschikt aan een groot bestand oproepkrachten zodat hij na een werknemer drie keer te hebben opgeroepen een andere oproepkracht kan inschakelen. Daarmee wordt voorkomen dat een vast contract ontstaat.

2. Nulurencontract

Een nulurencontract heeft de volgende kenmerken:

- De oproepkracht gaat aan het werk als de werkgever hem oproept.
- De oproepkracht heeft een contract voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. Maar er is geen afspraak gemaakt over het aantal uren dat hij werkt.
- De werkgever betaalt alleen loon over de uren die de oproepkracht daadwerkelijk werkt. Deze afspraak moet op papier staan. De afspraak geldt alleen voor de eerste 6 maanden die de oproepkracht werkt.

- Is de oproepkracht langer dan 6 maanden in dienst? En is de oproepkracht opgeroepen, maar kan niet werken door een oorzaak die voor risico van de werkgever komt? Bijvoorbeeld als er geen of onvoldoende werk is. Dan heeft de oproepkracht recht op doorbetaling van het loon. De werkgever moet ook doorbetalen als er werk is, maar de oproepkracht niet wordt opgeroepen. Dit heet loondoorbetalingsverplichting. In een cao kan staan dat de periode van 6 maanden wordt verlengd. Dit kan alleen als het om werkzaamheden gaat die incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen. In dat geval heeft de oproepkracht recht op uitbetaling van de uren die hij werkt.
- Iedere keer dat de werkgever de oproepkracht oproept, heeft hij recht op minimaal 3 uur loon. Ook als de oproepkracht maar 1 uur werkt.
- De oproepkracht kan ook een beroep doen op het rechtsvermoeden van de arbeidsomvang. Daarbij geldt dat de oproepkracht denkt dat zijn vaste arbeidsduur gelijk is aan de gemiddelde arbeidsduur van de afgelopen 3 maanden.

Opzegtermijn nulurencontract

De opzegtermijn voor een nulurencontract is hetzelfde als de oproeptermijn: 4 dagen. Als in de cao een kortere oproeptermijn is afgesproken, dan geldt deze termijn als opzegtermijn. Een nulurencontract kan alleen tussentijds worden opgezegd als dit in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.

3. Min-maxcontract

Een min-maxcontract heeft de volgende kenmerken:

- De werknemer heeft een contract voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd voor een minimumaantal uren per week, maand of jaar. Dit zijn de garantie-uren.
- De werknemer heeft een afspraak voor hoeveel uur hij maximaal oproepbaar is.
- Voor de garantie-uren krijgt de werknemer altijd betaald, ook als de werkgever de werknemer niet oproept om te komen werken.
- De werknemer moet werken tot het afgesproken maximum aantal oproepbare uren.
- De werkgever betaalt loon voor het totaal aantal uren dat de werknemer werkt.
- De werknemer krijgt voor de uren boven de garantie-uren uitbetaald als daadwerkelijk wordt gewerkt. Dit geldt alleen voor de eerste 6 maanden die de werknemer werkt.
- Werkt de werknemer langer dan 6 maanden en is hij opgeroepen? Maar de werknemer kan door een reden die voor risico van de werkgever komt toch niet werken? Dan heeft de werknemer recht op doorbetaling van het loon. Dit heet loondoorbetalingsverplichting. In een cao kan staan dat de periode van 6 maanden wordt verlengd. Dit kan alleen als het gaat om incidentele werkzaamheden of werkzaamheden die geen vaste omvang kennen. Bijvoorbeeld als de werkgever een werknemer vervangt bij ziekte. In dat geval heeft de werknemer recht op uitbetaling van de uren die hij werkt.
- Iedere keer dat de werkgever de werknemer oproept, heeft de werknemer recht op minimaal 3 uur loon. Ook als maar 1 uur is gewerkt.

Referentiedagen in oproepcontract

U moet referentiedagen vastleggen in het oproepcontract, dit zijn de dagen en tijdstippen waarop de werknemer verplicht kan worden te komen werken.

Oproeptermijn: minimaal 4 dagen van tevoren

U moet uw werknemer minimaal 4 dagen van tevoren oproepen voor werk. Dat doet u schriftelijk of elektronisch. Bijvoorbeeld met een e-mail of WhatsApp-bericht. Maak samen goede afspraken over de bereikbaarheid. Uw oproepkracht is niet verplicht te komen werken als u hem minder dan 4 dagen van tevoren oproept. Zegt u de oproep binnen 4 dagen af, of verandert u de werktijden? Dan heeft uw oproepkracht recht op loon over de uren waarvoor u hem had opgeroepen.

Let op: in een cao kunnen afspraken staan om de oproeptermijn te verkorten van 4 dagen tot (minimaal) 1 dag.

Vast aantal uren na oproepcontract van 1 jaar

U mag iemand maximaal 1 jaar als oproepkracht voor u laten werken. Daarna moet u de oproepkracht een overeenkomst aanbieden voor een vast aantal uren per week, per maand of een jaarurennorm (vaste arbeidsomvang). De werknemer mag zelf kiezen of hij hiermee akkoord gaat of oproepkracht blijft. Het aanbod moet minimaal dezelfde voorwaarden hebben als het oproepcontract.

Elk jaar opnieuw aanbod

Er zullen oproepkrachten zijn die het onregelmatige werk juist prettig vinden. Het staat de werknemer dan ook vrij om het aanbod van vaste uren te weigeren. De oproepkracht werkt dan zonder de garantie van een vast aantal uren door. De werkgever is echter wel gehouden ieder jaar het aanbod opnieuw te doen. De werknemer kan in dat geval alsnog ervoor kiezen een vast aantal uur te gaan werken.

Geen (juist) aanbod: loon betalen

De WAB heeft dit verplichte aanbod zodanig geformuleerd dat als de werkgever het aanbod niet doet of een aanbod doet dat niet conform de wet is, de werkgever verplicht is het loon te betalen over het aantal uren waarvoor hij verplicht was het aanbod te doen.

Risico voor werkgever

Voor de loonaanspraak geldt niet dat de werknemer zich bereid moet hebben verklaard om werkzaamheden te verrichten. De werkgever loopt dan ook het risico dat de oproepkracht zich met terugwerkende kracht op het standpunt stelt dat ten onrechte geen aanbod is gedaan waardoor alsnog salaris te vermeerderen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente verschuldigd is geworden.

Recentelijk (23 augustus 2023) heeft de Rechtbank Noord Holland een uitspraak gedaan over het verzuimen van het aanbieden van vaste uren. De werkgever werd veroordeeld tot het nabetalen van achterstallig loon. De werknemer had niet meer gewerkt, maar toch werd de loonvordering toegekend.

Minimumloon bij overeenkomst tegen beloning

Betaalt u medewerkers op basis van een overeenkomst tegen beloning? Dan hebben zij geen arbeidsovereenkomst. Zij moeten wel minstens het minimumloon verdienen. Een overeenkomst tegen beloning kan een overeenkomst van opdracht zijn of een andere overeenkomst tegen beloning zoals een aanneemovereenkomst.

Vast aantal uren per week

Werkt uw oproepkracht minstens 3 maanden achter elkaar voor u? Het gemiddelde aantal uren in die 3 maanden geldt dan als de afgesproken arbeidsduur per maand. Daarmee ontstaat een vast arbeidspatroon. Dit heet het **rechtsvermoeden van arbeidsomvang**. Uw oproepkracht kan hierdoor een dienstverband met dit gemiddelde aantal uren per week van u eisen. Of eisen dat u het aantal garantie-uren verhoogt. Klopt dat volgens u niet? Dan moet u met schriftelijke afspraken of een dienstrooster aantonen dat het niet om een vast arbeidspatroon gaat. Maar bijvoorbeeld om een piekperiode.

Loon doorbetalen bij ziekte

Wordt uw oproepkracht ziek? Dan houdt hij soms recht op doorbetaling van loon. Soms krijgt hij een Ziektewetuitkering van het UWV. Dat hangt af van het oproepcontract. De oproepkracht heeft recht op doorbetaling van minimaal 70% van het loon voor de dagen waarop hij al ingepland stond.

Loon doorbetalen bij geen werk

Uw oproepkrachten hebben recht op loondoorbetaling als u tijdelijk geen werk heeft. Hoeveel loon en hoe lang u moet doorbetalen, hangt af van het oproepcontract. U kunt loondoorbetaling bij geen werk tijdelijk uitsluiten. Dit kan maximaal 6 maanden. In uw cao kan een langere uitsluitingsperiode staan.

Vakantiedagen en vakantiegeld

Oproepkrachten hebben recht op vakantie en vakantiegeld. Zij bouwen vakantie-uren op over de uren die ze hebben gewerkt. Per jaar is dat 4 keer het aantal gewerkte uren per week. Als een medewerker gemiddeld 25 uur per week werkt, dan heeft hij recht op 100 vakantie-uren per jaar. U moet deze vakantie-uren uitbetalen. Het vakantiegeld is minstens 8% van het bruto jaarloon.

Aangekondigde wijziging

Het inmiddels demissionaire kabinet wil oproepcontracten laten vervangen door basiscontracten, maar voorlopig is het nog niet zo ver.

Indien u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen heeft dan zullen wij die graag beantwoorden. U kunt onze nieuwsbrieven teruglezen op onze website www.kapsalaris.nl.

Met vriendelijke groet,

Kap Trechsel
Salarisadministratie en Personeelsadvies **K.A.P. B.V.**
Tel: 0591-393333
email: info@kapsalaris.nl

Disclaimer: De inhoud van deze nieuwsbrief is informatief en vormt geen advies. Deze nieuwsbrief is met uiterste zorg samengesteld. Echter Salarisadministratie en Personeelsadvies K.A.P. B.V. aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden, typfouten, onvolledigheden of gevolgen (door handelen of nalaten) daarvan.