



Hoe en wat: de oproepovereenkomst

De oproepovereenkomst is bedoeld voor werk dat niet structureel aanwezig is. Bij een oproepovereenkomst wordt de werknemer alleen opgeroepen als werk voorhanden is. Als werkgever bent u alleen loon verschuldigd over de periode waarvoor u de werknemer oproept. Maar er zijn ook risico's verbonden aan de oproepovereenkomst. In dit artikel willen wij op een duidelijke wijze de verschillen en aandachtspunten bespreken.

Diverse overeenkomsten

Er zijn in de wet geen specifieke benamingen opgenomen voor oproepcontracten. Juist daardoor kan er verwarring ontstaan en worden termen in het gebruik door elkaar gehaald. Er bestaan twee soorten oproepcontracten:

Voorovereenkomst

Een voorovereenkomst is de meest vrijblijvende vorm van een oproepovereenkomst die er bestaat. Juist hierdoor wordt dit het minste ingezet. De voorovereenkomst zelf is nog geen arbeidsovereenkomst, maar enkel een document waarin de voorwaarden worden vastgelegd voor als er een oproep gedaan gaat worden. U heeft als werkgever geen verplichting om de medewerker op te roepen en de medewerker heeft op zijn beurt geen verplichting om aan uw oproep gehoor te geven. Maar elke oproep die door de werknemer wordt aanvaard, leidt tot een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke eindigt als het werk af is en de oproep eindigt. Vanuit de ketenbepaling kan er daarom na drie tijdelijke contracten die binnen een periode van 2 jaar worden overeengekomen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. Er zijn mogelijkheden om bij cao van de wettelijke ketenregeling af te wijken, bijvoorbeeld door het verlengen van de termijn van 24 maanden of door het maximaal aantal contracten uit te breiden.

Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht

Deze vorm van een oproepcontract is geschikt wanneer u als werkgever wel werk voorhanden heeft, maar niet bekend is wanneer dat zal zijn. In tegenstelling tot een voorovereenkomst ontstaat er in dit geval direct een arbeidsovereenkomst. Daarnaast heeft u de verplichting om de werknemer op te roepen wanneer het werk voorhanden is, maar heeft uw werknemer de verplichting om de oproep te accepteren. Deze vorm kan worden aangegaan voor bepaalde- en voor onbepaalde tijd. Binnen deze vorm van een oproepcontract zijn er twee varianten:

1. Nul-urencontract. In deze overeenkomst spreekt u met uw werknemer geen vaste uren af. Uw werknemer weet dus niet wanneer hij wordt opgeroepen, maar hij heeft wel de verplichting om aan uw oproep gehoor te geven.
2. Min-max overeenkomst. De oproepovereenkomst is geschikt wanneer u als werkgever wel een aantal uren kan garanderen en u wil dat uw werknemer een minimaal aantal uren beschikbaar is. Deze vorm wordt ook wel 'oproepovereenkomst met urengarantie' genoemd. Als werkgever heeft u de werknemer voor in ieder geval het minimum aantal uren tot uw beschikking. U moet deze uren betalen, ook al heeft u geen werk voor de werknemer. De niet-gewerkte uren mag u niet op een later moment laten inhalen door de werknemer.

Rechtsvermoeden

Als er sprake is van een regelmatig arbeidspatroon voor langer dan drie opvolgende maanden, dan wordt de afgesproken arbeid in enige maand vermoed de omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden. Dit principe wordt rechtsvermoeden van arbeidsomvang genoemd. Met andere woorden: als uw werknemer in drie opvolgende maanden regelmatig heeft gewerkt (in ieder geval wekelijks of minimaal 20 uur per maand) dan wordt verondersteld dat er een arbeidsovereenkomst is ontstaan voor een vast aantal uren.

Loondoorbetalingsplicht

Er kunnen diverse situaties zijn waarin voor u als werkgever een loondoorbetalingsplicht geldt, ook bij oproepkrachten. Denk daarbij onder andere aan loondoorbetaling bij ziekte, waar we in onderstaand schema bij stil willen staan.

De hoofdregel binnen het arbeidsrecht is 'geen arbeid, geen loon'. In geval van ziekte ligt dit echter genuanceerder. Een medewerker is ziek als hij door medische redenen niet geschikt / in staat is om de afgesproken werkzaamheden uit te voeren. In het geval van oproepkrachten moet hierin wel weer het onderscheid gemaakt worden tussen de verschillende vormen van oproepovereenkomsten, daarnaast zijn er verschillende situaties die zich kunnen voor doen. In onderstaand schema is af te lezen wanneer er een loondoorbetalingsplicht bestaat:

	Voorovereenkomst	AOK- m.u.p. '0-uren'	AOK- m.u.p. 'min-max contract'
Ziek tijdens oproepperiode	Ja, over de uren die binnen de oproepperiode zijn afgesproken.	Ja, over de uren die binnen de oproepperiode zijn afgesproken.	Ja, over de uren die binnen de oproepperiode zijn afgesproken.
Ziek na oproepperiode	Nee	Mogelijk, indien er sprake is van rechtsvermoeden van arbeidsomvang.	Ja, over de minimaal afgesproken uren.
Ziek buiten oproepperiode	Nee	Mogelijk, indien er sprake is van rechtsvermoeden van arbeidsomvang.	Ja, over de minimaal afgesproken uren.
Ziek na einde arbeidsovereenkomst	Nee	Nee	Nee

Meer informatie

Mocht u na het lezen van dit artikelen nog vragen hebben, neem dan graag contact met ons op zodat wij u hierbij kunnen ondersteunen. U kunt de Afdeling Inkomens Commercieel Beheer bereiken op 033 – 46 70 862 of per e-mail: inkomen.offerte@nedasco.nl.