



Werkgevers en oproepcontracten

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid veranderen de voorwaarden voor oproepcontracten. In deze factsheet staat op hoofdlijnen beschreven waar u rekening mee moet houden.

Onder oproepkrachten vallen medewerkers die werken op basis van een nulurencontract of een min-maxcontract.

Nulurencontract

Een nulurencontract is een arbeidsovereenkomst waarin u met de werknemer afspreekt dat hij alleen arbeid verricht als hij wordt opgeroepen. En dat hij voor deze gewerkte uren loon ontvangt. Iedere keer dat u de werknemer oproept, heeft hij recht op minimaal drie uur loon. Ook als de werknemer maar één uur werkt.

Min-maxcontract

Het minmax-contract is een variant van het oproepcontract. In het min-maxcontract spreekt u met uw werknemer af dat hij altijd een minimum aantal uren per week, maand of jaar werkt. Deze garantie-uren krijgt hij altijd uitbetaald, ook als u hem niet oproept om te komen werken. Heeft u een arbeidsomvang afgesproken van (omgerekend) minder dan 15 uur per week? En zijn de tijdstippen waarop de werknemer werkt niet bepaald? Dan heeft hij iedere keer dat u hem oproept recht op minimaal drie uur loon. Ook als de werknemer maar één uur werkt.

Loondoorbetalingsverplichting

Als uw werknemer niet kan werken door een oorzaak die voor uw risico komt, dan moet u het loon doorbetalen. Bijvoorbeeld als er onvoldoende werk is. Deze regels gelden ook als u een oproepcontract in de vorm van een min-maxcontract of een nulurencontract met uw medewerker heeft afgesloten. Als u uw werknemer oproept, maar het werk kan niet worden verricht, dan heeft hij recht op loon voor de uren waarvoor hij is opgeroepen. Dat geldt ook als u de werknemer niet oproept, terwijl er wel werk is. Ook heeft uw werknemer recht op loon over de garantie-uren. U hoeft het loon niet te betalen als de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten.

Loondoorbetalingverplichting uitsluiten

U kunt in de arbeidsovereenkomst met de werknemer overeenkomen dat de loondoorbetalingsverplichting de eerste zes maanden wordt uitgesloten. Dat houdt in dat u die zes maanden geen loon betaalt voor de uren die na een

oproep niet gewerkt zijn. En dat u geen loon hoeft te betalen als u uw werknemer niet heeft opgeroepen, terwijl er wel werk was. Iedere keer dat u de werknemer oproept, houdt hij recht op minimaal drie uur loon. Ook als de werknemer maar één uur werkt.

Werkgevers mogen in het volgende geval bij cao afwijken van de wet:

In uw cao kan de mogelijkheid staan opgenomen om de periode van zes maanden te verlengen voor bij cao te bepalen functies. Voorwaarde is dat het om incidentele werkzaamheden gaat en dat de werkzaamheden geen vaste omvang hebben. Dat is bijvoorbeeld het geval als u de betreffende werknemer inzet bij piekwerkzaamheden, of als hij een andere werknemer vervangt bij ziekte. Sla uw cao hierop na. Zijn er uitzonderingen vastgelegd? Dan staat in uw cao beschreven voor welke functies deze gelden.

Proeftijd

Of u een proeftijd met uw werknemer kan afspreken, is onder andere afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Gaat het om een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter? Dan mag u sinds 1 januari 2015 geen proeftijd meer afspreken in de arbeidsovereenkomst. Als de looptijd meer dan zes maanden en korter dan twee jaar is, mag u een proeftijd van een maand afspreken. Alleen als u de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer aanbiedt dan mag daarin een langere proeftijd worden afgesproken. De maximale duur van de proeftijd is in dat geval twee maanden.

Als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen einddatum heeft, mag een proeftijd worden afgesproken van maximaal één maand. Dat is bijvoorbeeld het geval als uw medewerker iemand vervangt wegens ziekte. Is na een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sprake van een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? In principe mag u dan geen proeftijd afspreken in de nieuwe opvolgende arbeidsovereenkomst. Daarop is één uitzondering, namelijk als u in de nieuwe arbeidsovereenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer vraagt. In dat geval mag u wel een proeftijd afspreken.

Werkgevers mogen in het volgende geval bij cao afwijken van de wet:

In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden en korter dan twee jaren, kan bij cao worden bepaald dat de proeftijd van maximaal een maand kan worden verlengd naar maximaal twee maanden. Deze verlenging is niet mogelijk voor arbeidsovereenkomsten van zes maanden of korter.

Concurrentiebeding

Door een concurrentiebeding op te nemen, kan uw werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet zonder meer bij een concurrent in dienst treden of als ondernemer starten in dezelfde branche. Vanaf 1 januari 2015 kunnen werkgevers geen concurrentiebeding meer overeenkomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op deze regel is één uitzondering. Kunt u aantonen dat er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen? Dan mag u wel een concurrentiebeding overeenkomen. De motivering daarvoor moet u opnemen in de arbeidsovereenkomst. Zonder motivering geldt het concurrentiebeding niet.

Een concurrentiebeding dat is overeengekomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dat is aangegaan voor 1 januari 2015, blijft gelden.

Aanzegtermijn

Heeft de arbeidsovereenkomst een looptijd van zes maanden of langer en is op de arbeidsovereenkomst geen uitzendbeding van toepassing? (Zie voor meer informatie over het uitzendbeding de factsheet Werken met een uitzendkracht.) Dan moet u uw werknemer uiterlijk een maand voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst schriftelijk laten weten of u de arbeidsovereenkomst wel of niet wil voortzetten en onder welke voorwaarden.

Wat als u zich niet houdt aan de aanzegtermijn?

Laat u uw werknemer niet weten of u de arbeidsovereenkomst wel of niet wilt voortzetten? Dan heeft uw werknemer recht op een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt een maandsalaris.

Heeft u uw werknemer te laat laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd? Dan heeft hij recht op een vergoeding naar verhouding. Als u bijvoorbeeld een week te laat was met aanzeggen, dan heeft hij recht op een week loon. De werknemer mag deze vergoeding opeisen tot twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst. Deze vergoeding is niet verschuldigd als uw bedrijf failliet is gegaan. Ook als u in de schuldsanering terecht bent

gekomen, hoeft u de vergoeding niet te betalen. Dit geldt eveneens als de rechtbank u surseance van betaling (uitstel van betaling) heeft verleend, omdat u de schulden niet kan betalen.

Laat u uw werknemer niet weten of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet, of niet tegen welke voorwaarden? Terwijl hij de werkzaamheden wel gewoon blijft verrichten? Dan heeft de nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd automatisch dezelfde looptijd als de voorafgaande arbeidsovereenkomst, met een maximum van een jaar. Ook gelden dezelfde arbeidsvoorwaarden.

Als op dat moment aan de voorwaarden van de ketenbepaling is voldaan, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Net als bij andere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt voor oproepcontracten voor bepaalde tijd dat u de werknemer nog een beperkt aantal keer en gedurende een beperkte periode een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan aanbieden zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

U kan uw werknemer maximaal drie keer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden of maximaal twee jaar gebruikmaken van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. De reeks van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt doorbroken als hiertussen een periode ligt van langer dan zes maanden.

Voor de berekening van de periode van twee jaar tellen de periodes van zes maanden of korter tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mee. Na een derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of na verloop van deze twee jaar is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
mei 2017

Voor meer informatie:

www.rijksoverheid.nl
Informatie Rijksoverheid 1400.