

# Alles wat u moet weten over de oproepovereenkomst



**Wilt u kunnen inspelen op pieken en dalen in het werkaanbod, waarbij u van tevoren nog niet precies weet wanneer en voor hoeveel uur u een werknemer kunt inzetten, dan is een oproepovereenkomst een goede optie. Een belangrijk kenmerk van zo'n overeenkomst is dat de oproepkracht geen volledige zekerheid heeft over zijn arbeidsomvang.**

Zowel het nulurencontract als het min-maxcontract vallen onder de definitie van de oproepovereenkomst. [Een voorovereenkomst \(tool\)](#) is een soort basisovereenkomst, waarbij u op voorhand afspraken maakt over de voorwaarden waaronder u de werknemer inzet. De voorovereenkomst is daarom geen oproepovereenkomst, tot het moment dat u de werknemer oproept voor werk.

## Soorten oproepovereenkomsten

Een oproepovereenkomst is een overeenkomst waarin niet eenduidig is vastgesteld hoeveel iemand per week of per maand werkt. Hieronder vallen onder andere:

- [het nulurencontract \(tool\)](#): hierin spreekt u met de werknemer af dat hij alleen komt werken als u hem oproept.
- [het min-maxcontract \(tool\)](#): hierin spreekt u met de werknemer een minimum- én maximumaantal uren af. U bent verplicht hem voor het minimumaantal uren op te roepen.

De wet geeft nog een definitie van een oproepovereenkomst, namelijk een overeenkomst waarbij afspraken worden gemaakt over de uren die iemand maakt in een periode langer dan een maand. Een voorbeeld hiervan is het jaarurensysteem.

Als u jaaruren afspreekt en de werknemer elke maand een ander salaris krijgt uitbetaald, is er sprake van een oproepovereenkomst. Spreekt u daarentegen jaaruren af en krijgt de werknemer een vast loon per maand (u verdeelt de jaaruren over 12 maanden en u betaalt een vast loon per maand), dan is er geen sprake van een oproepovereenkomst. De uren van de werknemer binnen dat jaar fluctueren, maar het inkomen blijft gelijk.

## Aanbod voor een vaste arbeidsomvang

U bent verplicht om een oproepkracht na een jaar een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang. Deze arbeidsomvang moet ten minste gelijk zijn aan het gemiddelde aantal uren dat de werknemer het afgelopen jaar heeft gewerkt. U moet het aanbod aan de werknemer binnen een maand na afloop van het jaar schriftelijk of digitaal doen. De werknemer heeft vervolgens een maand de tijd om hierop te reageren.

Als de werknemer in het afgelopen jaar meerdere arbeidsovereenkomsten had, telt u die bij elkaar op om zo te kijken of de oproepkracht een jaar bij uw organisatie heeft gewerkt. Hierop geldt een uitzondering als er meer dan zes maanden tussen die overeenkomsten heeft gelegen. Ook als u wordt aangemerkt als opvolgend werkgever, moet u de voorafgaande overeenkomsten bij elkaar optellen.

Heeft u na een jaar (en een maand) geen aanbod voor een vaste arbeidsomvang aan de werknemer gedaan, dan heeft de werknemer recht op betaling van het gemiddelde loon. Dit betekent dat het niet doen van dat aanbod voor uw organisatie heel riskant is, omdat u daarmee wel gewoon het loon verschuldigd bent, terwijl u de werknemer niet heeft opgeroepen om die uren te maken. Het heeft geen zin om uw kop in het zand te steken. De mogelijkheid tot loonvordering gaat terug tot vijf jaar. Dat kan dus flink in de papieren gaan lopen.

## Het heeft geen zin om uw kop in het zand te steken

Dat u een aanbod moet doen aan de werknemer voor een vaste arbeidsomvang, betekent overigens niet dat u hem ook een vast contract moet geven. Het gaat hier uitsluitend om de uren die iemand werkt. U kunt een oproepkracht dus na een jaar ook (opnieuw) een tijdelijk contract geven met een vaste arbeidsomvang, uiteraard binnen de grenzen van [de ketenregeling \(verdiepingartikel\)](#).

Ook bent u niet verplicht om een tijdelijke oproepovereenkomst na een jaar te verlengen. De regel dat u na een jaar verplicht bent om de werknemer een vaste arbeidsomvang aan te bieden, geldt dus alleen als u van plan bent om deze tijdelijke arbeidsovereenkomst te verlengen.

### Werknemer kan beroep doen op rechtsvermoeden arbeidsomvang

Na drie maanden kan een werknemer al een beroep doen op het rechtsvermoeden arbeidsomvang. Hij claimt dan dat hij recht heeft op een arbeidsomvang die gelijk is aan het gemiddelde aantal uren dat hij in een periode van drie maanden bij uw organisatie heeft gewerkt. Dit is mogelijk als sprake is van een vast arbeidspatroon of als hij structureel meer uren werkt dan afgesproken.

Houd er dus rekening mee dat een nulurencontract slechts voor een zeer beperkte tijd uitkomst biedt qua flexibiliteit. Dit kan anders zijn als u zeker denkt te weten dat de werknemer geen beroep zal doen op het rechtsvermoeden. Maar de vraag is of u op uw gevoel moet afgaan. U kunt de werknemer namelijk niet verbieden om hier een beroep op te doen.

### Referentiedagen en oproeptermijn

U bent ook verplicht om voor oproepkrachten zogenoemde [referentiedagen of -uren](#) vast te leggen. Dit zijn dagen of tijdstippen waarop de oproepkracht verplicht kan worden om bij u te komen werken. Buiten deze referentiedagen en -tijden is de oproepkracht dit niet verplicht.

Daar komt bovenop dat u een oproepkracht ten minste vier dagen van tevoren moet laten weten wanneer hij precies moet werken. Als u dat niet doet, kan de werknemer weigeren om te verschijnen. Hier kan in de cao van worden afgeweken. Roept u de werknemer op, maar trekt u de oproep in of wijzigt u die binnen vier dagen voor de aanvang van de dienst, dan heeft de werknemer alsnog aanspraak op loon voor de uren van de oorspronkelijke oproep.

Tot slot bent u verplicht om een oproepkracht ten minste voor drie uur te betalen. Ook als u hem voor minder dan drie uur oproept, ontvangt hij dus loon over drie uur. Deze vereiste is in de wet opgenomen om te voorkomen dat u oproepkrachten slechts een kort klusje laat doen.



Ook als u een oproepkracht op één dag meerdere keren oproept, wordt dit gezien als losse oproepen waarbij de werknemer bij iedere oproep recht heeft op loon voor drie uur (ook als deze periodes elkaar overlappen). Het is dus verstandiger om op een dag een aansluitende periode af te spreken waarbinnen de werknemer werkzaam is.

## Goed werkgeverschap bij oproepkrachten

Werkt u met oproepkrachten, dan heeft u een zekere mate van vrijheid om hen wel of niet op te roepen. Maar de Hoge Raad heeft in het verleden wel geoordeeld dat u deze vrijheid niet mag misbruiken om een oproepkracht uit te sluiten van de werkzaamheden zonder daarvoor een rechtvaardiging te hebben. Dat valt onder goed werkgeverschap.

Misbruikt u deze vrijheid wel, dan kan de oproepkracht alsnog loon claimen. Hij kan zich dan op het standpunt stellen dat hij beschikbaar was en dat u hem had moeten oproepen, omdat er voldoende werk was of dat andere oproepkrachten wel doorwerkten en werden opgeroepen. Let er dus ook op dat u niet zomaar kunt besluiten om een werknemer niet meer op te roepen omdat u de voorkeur aan iemand anders geeft.

Daarnaast: als u de oproepovereenkomst op een later tijdstip alsnog wilt beëindigen, werkt de langere duur van het dienstverband door in de hoogte van [de transitievergoeding \(tool\)](#) die u verschuldigd bent.

## Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)