

## LEGAL UPDATE

### **De nieuwe regels omtrent de oproepovereenkomst**

Datum: 9 december

Per 1 januari 2020 gelden nieuwe regels voor oproepovereenkomsten. Deze nieuwe regels maken onderdeel uit van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB), waarover wij u [eerder](#) informeerden. Er is sprake van een oproepovereenkomst als de werknemer geen loon krijgt wanneer hij niet werkt of als de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per maand of maximaal per jaar en het recht op loon gelijkmatig is verspreid over het jaar. Hiervan is bijvoorbeeld sprake bij een nulurencontract en een min/max-contract.

De WAB introduceert drie maatregelen om de positie van oproepkrachten te versterken.

#### **Oproeptermijn**

Onder de WAB moet de werkgever ten minste vier dagen van tevoren de werknemer schriftelijk of elektronisch oproepen. Wanneer de werkgever later oproept dan de voorgeschreven termijn, is de werknemer niet verplicht om aan de oproep gehoor te geven, maar dit mag wel. Wanneer de werkgever de oproep binnen vier dagen voor aanvang van de arbeid deels of volledig intrekt, of de tijdstippen wijzigt, heeft de werknemer recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben gehad als hij de arbeid overeenkomstig de oproep zou hebben verricht.

#### **Verplicht vaste arbeidsomvang aanbieden**

Daarnaast is de werkgever verplicht om na twaalf maanden de werknemer een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang, die ten minste gelijk is aan de gemiddelde arbeidsomvang over de voorgaande twaalf maanden. Als de werkgever geen aanbod doet, heeft de werknemer recht op het niet-genoten loon vanaf de datum waarop het aanbod uiterlijk gedaan had moeten zijn.

Het aanbod moet uiterlijk een maand na het verstrijken van die termijn worden gedaan (dus: in de dertiende maand). Er geldt een overgangsbepaling voor oproepkrachten die per 1 januari 2020 langer dan twaalf maanden voor dezelfde werkgever arbeid verrichten. Aan deze oproepkrachten dient de werkgever vóór 1 februari 2020 een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang.

#### **Opzegtermijn nulurencontract**

De werknemer met een nulurencontract heeft dezelfde opzegtermijn als de oproeptermijn die voor de werkgever geldt: vier dagen. Als een kortere oproeptermijn is afgesproken in de cao, dan geldt deze termijn als opzegtermijn.

Let op: de werknemer kan slechts opzeggen als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een tussentijds opzegbeding bevat. Een werkgever kan de korte opzegtermijn dus voorkomen door in een nulurencontract geen tussentijds opzegbeding op te nemen.

#### **Alternatief: jaarurennorm**

Indien de werkgever prijsstelt op flexibiliteit, kan – als alternatief voor de oproepovereenkomst – worden gekozen voor een contract met een jaarurennorm, waarbij het salaris per maand constant is, maar de uren binnen het jaar fluctueren. Een dergelijke constructie wordt niet aangemerkt als een oproepovereenkomst en daarop zijn de bovengenoemde maatregelen dus niet van toepassing.

# VAN BENTHEM & KEULEN

ADVOCATEN | NOTARIAAT

Let op: een werkgever dient wel in de gaten te houden dat de verplichtingen uit de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag worden nageleefd, waaronder bijvoorbeeld de verplichting om voor alle (feitelijk) gewerkte uren ten minste het minimumloon te betalen.

Dit is een Legal Update van het team Arbeid & Pensioen.

Voor meer informatie:

Pieter Mantel  
+31 30 25 95 552  
[pietermantel@vbk.nl](mailto:pietermantel@vbk.nl)

Anne Haverkort  
+31 30 25 95 528  
[annehaverkort@vbk.nl](mailto:annehaverkort@vbk.nl)