

## **Toelichting nulurenovereenkomst (met uitgestelde prestatieplicht)**

*Onderstaand treft u aan de toelichting op het model nulurenovereenkomst. Dit model kunt u gebruiken als u de CAO Kinderopvang toepast en kunt u aan uw concrete situatie aanpassen.*

Een nulurenovereenkomst kunt u gebruiken indien u op voorhand geen zekerheid hebt over het aantal uren dat de oproepkracht kan worden ingezet. Er is geen wettelijke definitie van een nulurenovereenkomst. In een nulurenovereenkomst spreken de werkgever en de oproepkracht dat de werkgever de oproepkracht kan of moet oproepen, waarna de oproepkracht in beginsel moet komen werken. Er bestaan in de praktijk twee soorten nulurenovereenkomsten, de arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht en de voorovereenkomst.

### Voorovereenkomst

Dit is geen arbeidsovereenkomst, maar een overeenkomst waarin partijen hebben afgesproken onder welke voorwaarden er een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan. In deze variant bestaat aan de ene kant bij de oproepkracht de vrijheid om al dan niet gehoor te geven aan een oproep en de werkgever is aan de andere kant niet gehouden om de oproepkracht op te roepen als er werk voorhanden is. Als de oproepkracht gehoor geeft aan een oproep van de werkgever dan ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor de duur van de oproep. Indien een oproepkracht vier keer gehoor geeft aan een oproep van de werkgever en tussen de verschillende oproepen zit geen langere onderbreking dan zes maanden, dan ontstaat er bij de vierde oproep van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

### Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht

In deze variant is er vanaf het begin sprake van een arbeidsovereenkomst waarbij de oproepkracht in beginsel is gehouden om aan een oproep van de werkgever gehoor te geven. Hier staat tegenover dat de werkgever verplicht is de oproepkracht op te roepen zodra er werk voorhanden is.

### Model nulurenovereenkomst

Het model nulurenovereenkomst is de variant met uitgestelde prestatieplicht. In deze arbeidsovereenkomst wordt geen (minimum) urenomvang afgesproken. Er dient echter wel rekening te worden gehouden met het rechtsvermoeden van arbeidsomvang.

Het rechtsvermoeden van arbeidsomvang is geïntroduceerd om werknemers zekerheid te bieden in situaties waarin de arbeidsomvang niet of niet eenduidig is overeengekomen of in situaties waarin structureel meer wordt gewerkt dan is overeengekomen. In deze situaties kan de werknemer een beroep doen op het rechtsvermoeden van arbeidsomvang. De arbeidsomvang wordt vermoed de omvang te hebben van het gemiddelde over de afgelopen drie maanden. Indien de werknemer een beroep doet op het rechtsvermoeden heb je als werkgever de mogelijkheid om dit te weerleggen. Er zal dan moeten worden aangetoond dat de extra gewerkte uren niet structureel zijn.

Mocht het wenselijk zijn om een oproepkracht voor een langere periode voor een vast aantal uren in te zetten, dan is het in verband met het rechtsvermoeden verstandig om voor deze periode geen gebruik te maken van een nulurenovereenkomst, maar dit te regelen door middel van een aparte arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor bijvoorbeeld de duur van het zwangerschapsverlof.

### Artikel 6 (aanvang en einde)

Een nulurenovereenkomst wordt net als een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. Een nulurenovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt niet doordat de werkgever

de oproepkracht niet meer oproept. De nulurenovereenkomst blijft doorlopen totdat deze rechtsgeldig is beëindigd. Zie voor de wijze van beëindiging de “toelichting model arbeidsovereenkomst”.

#### Artikel 6 (aanzegplicht)

Is een nulurenovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan voor een periode van zes maanden of langer dan moet een werkgever een aanzegtermijn van één maand in acht nemen. Deze aanzegplicht geldt ook voor opvolgende nulurenovereenkomsten van zes maanden of langer. De aanzegplicht houdt in dat een werkgever uiterlijk een maand voor het einde van de nulurenovereenkomst schriftelijk aan de werknemer moet laten weten of de overeenkomst al dan niet wordt voortgezet. Indien de nulurenovereenkomst wordt voortgezet dan dienen ook de voorwaarden waaronder deze wordt voortgezet te worden opgenomen.

Wordt deze verplichting niet (tijdig) nagekomen dan moet aan de werknemer een vergoeding worden betaald. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan het salaris over de periode waarin de werkgever te laat is met de aanzegging.

Let op: de aanzegplicht geldt niet als de nulurenovereenkomst korter dan zes maanden duurt.

Let op: als er niet wordt aangezegd, ondanks dat dit verplicht is, eindigt de nulurenovereenkomst van rechtswege.

#### Artikel 6 (ketenregeling)

Op nulurenovereenkomsten voor bepaalde tijd is ook de ketenregeling van toepassing. De ketenregeling bepaalt dat bij opvolgende nulurenovereenkomsten een werknemer na 24 maanden recht heeft op een nulurenovereenkomst voor onbepaalde tijd. Binnen deze periode van 24 maanden is het mogelijk om drie nulurenovereenkomsten voor bepaalde tijd overeen te komen die van rechtswege eindigen door het verstrijken van de tijd. Wanneer de periode van 24 maanden wordt overschreden of de opvolgende nulurenovereenkomst is de vierde in rij dan ontstaat er van rechtswege een nulurenovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien er een periode zit van meer dan zes maanden tussen twee opvolgende nulurenovereenkomsten dan begint de telling voor de ketenregeling weer opnieuw.

#### Artikel 7 (proeftijd)

Volgens de wet mag er geen proeftijd worden overeengekomen in een nulurenovereenkomst die is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Wordt er wel een proeftijd overeengekomen dan is deze nietig, ofwel heeft nooit bestaan. In een nulurenovereenkomst met een looptijd langer dan zes maanden mag een proeftijd van twee maanden worden overeengekomen gedurende de looptijd van de CAO Kinderopvang. Bij een verlenging van de nulurenovereenkomst is een proeftijd niet toegestaan, tenzij de werknemer andere werkzaamheden gaat uitoefenen, waarvoor andere competenties en vaardigheden voor nodig zijn.

#### Artikel 9 (saliëring bij oproep)

Oproepkrachten hebben conform artikel 7:628a BW recht op een minimaanspraak van drie uren per oproep als een arbeidsduur van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht zijn niet vastgelegd of als de omvang van de arbeid niet duidelijk vastligt. Hiervan is bijvoorbeeld sprake in een nulurenovereenkomst. Deze wettelijke minimaanspraak is ter compensatie van de onzekerheid van het werkaanbod en de werktijden. Als een oproepkracht minder dan drie uur heeft gewerkt heeft de oproepkracht recht op loon over drie uur.

#### Artikel 15

Over het algemeen heeft een werkgever meerdere oproepkrachten. Als er werkzaamheden voorhanden zijn, kunnen de oproepkrachten dit werk in beginsel claimen. Als er geen afspraken worden gemaakt, is het doorgaans moeilijk om een dergelijke claim af te wenden. Om het risico op zo'n claim te beperken is het raadzaam om bijvoorbeeld een systeem vast te stellen op basis waarvan oproepkrachten werkzaamheden aangeboden krijgen. Denk bijvoorbeeld aan een roulatiesysteem, een volgorde systeem of systeem waarbij de werkzaamheden naar evenredigheid worden verdeeld.

#### Artikel 19 (uitsluiting loondoorbetaling)

De hoofdregel is "geen arbeid, geen loon". Op deze hoofdregel zijn een tweetal uitzonderingen. Ten eerste de loondoorbetaling tijdens ziekte. Ten tweede is de werkgever ook verplicht het loon door te betalen als de oorzaak voor het niet verrichten van de werkzaamheden voor rekening van de werkgever behoort te komen (artikel 7:628 BW). Denk hierbij aan de situatie waarin de werkgever voldoende werk heeft voor een oproepkracht maar de oproepkracht ten onrechte niet wordt opgeroepen voor de werkzaamheden.

Deze loondoorbetalingsverplichting kan schriftelijk worden uitgesloten voor de eerste zes maanden van de overeenkomst. Hiermee kunt u voor de eerste zes maanden van de overeenkomst voorkomen dat u door de oproepkracht wordt aangesproken om het loon door te betalen over niet gewerkte uren.