



**Sociaal
Werk**
Nederland

Toelichting Model nul- uren arbeidsovereen- komst



Toelichting model nul-uren arbeidsovereenkomst

In deze toelichting wordt uitgebreid informatie gegeven over de model nul-uren arbeidsovereenkomst. Dit model kun je gebruiken als je de cao Sociaal Werk toepast. Met de informatie uit deze leeswijzer kun je zo nodig het model aanpassen aan de concrete situatie van de werknemer, functie en/of organisatie.

1. Uitleg nul- urenovereenkomst

Een nul- urenovereenkomst is een oproepovereenkomst. De nul- urenovereenkomst kun je gebruiken als je niet weet voor hoeveel uren je de oproepkracht wilt inzetten. Je spreekt dus niet een vaste arbeidsomvang af, maar roept de oproepkracht op als er extra werk is dat de vaste collega's niet kunnen opvangen. Bijvoorbeeld bij onverwachte drukte of ziekte van een collega.

Er bestaan twee soorten nul- urenovereenkomsten:

1. de arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht
2. de voorovereenkomst

In een voorovereenkomst staat wat de afspraken zijn als een oproepkracht wordt opgeroepen. Het is geen arbeidsovereenkomst. Bij een voorovereenkomst ontstaat per oproep steeds een nieuwe, tijdelijke arbeidsovereenkomst. Volgens de ketenregeling (zie Bijlage 2) ontstaat er al bij de vierde oproep een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als er minder dan 6 maanden tussen de oproepen zit.

Wij hebben voor het model gekozen voor de arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht. Dit is één arbeidsovereenkomst waarbij de oproepkracht kan worden opgeroepen als er werk voor hem is. De afzonderlijke oproepen vormen de inhoud van de overeenkomst

Hieronder volgt per kopje een uitleg bij de bepalingen in het model.

BW = Burgerlijk Wetboek.



2. Startdatum en cao

Proeftijd

Er kan alleen een proeftijd worden afgesproken als de arbeidsovereenkomst voor langer dan zes maanden wordt aangegaan.

Bij arbeidsovereenkomsten langer dan zes maanden en korter dan 24 maanden mag de proeftijd maximaal één maand bedragen. Let op: een langere proeftijd is nietig. Er geldt dan helemaal geen proeftijd.

Bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van twee jaar (of langer) of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mag een proeftijd van maximaal twee maanden overeengekomen worden.

Heeft de oproepkracht al eerder een arbeidsovereenkomst gehad of is er sprake van een opvolgende arbeidsovereenkomst dan kan er geen proeftijd meer worden afgesproken, tenzij de oproepkracht werkzaamheden gaat uitoefenen waarvoor duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden zijn vereist, die de werkgever niet eerder kan hebben “beproefd”.

3. Wat ga je bij ons doen én wat verdienen je daarmee?

De cao is van toepassing. De periodiekdatum moet worden ingevuld als de overeenkomst langer dan 1 jaar duurt.

De oproepkracht heeft wettelijk recht op minimaal drie uur salaris per oproep, ook als er minder dan drie uur is afgesproken en gewerkt (art 7:628a BW).

Zie voor loonbetaling bij ziekte Bijlage 4.

4. Welke regels gelden er binnen onze organisatie?

Als er arbeids- en bedrijfsregels binnen de organisaties zijn afgesproken, raden we aan om dit te vermelden in de arbeidsovereenkomst. Dan is de oproepkracht aan de regels gebonden.

Als de organisatie geen arbeids- en bedrijfsregels heeft, kan de tekst in de model-nulovereenkomst “én onze arbeids- en bedrijfsregels” worden geschrapt.



5. Andere belangrijke afspraken en informatie over je arbeidsovereenkomst

Rechtsvermoeden van de oproepkracht

Het is de bedoeling dat een oproepkracht incidenteel wordt ingezet, maar in de praktijk komt het vaak voor dat zij regelmatig of zelfs wekelijks worden opgeroepen. Een oproepkracht kan dan een beroep doen op het wettelijke 'rechtsvermoeden'. Dat betekent dat het aantal afgesproken uren vermoed wordt gelijk te zijn aan het gemiddelde aantal uren die de oproepkracht in de drie voorafgaande maanden heeft gewerkt. Het is aan de werkgever om aan te tonen dat het rechtsvermoeden niet klopt. Als je dat als werkgever niet kunt aantonen dan heb je een (deeltijd)werknemer in dienst.

Oroepplicht opnemen

In een nul- urenovereenkomst wordt geen minimumaantal uren afgesproken. Wij raden aan om in de nul- urenovereenkomst de oproepplicht te beperken door vast te leggen in welke situaties je als werkgever een oproepverplichting hebt. In het model staat dat dit alleen hoeft bij afwezigheid van collega's. Deze beperking betekent dat je de oproepkracht niet hoeft op te roepen bij andere situaties. Het betekent ook dat je als werkgever de oproepkracht niet kan verplichten voor andere dan de genoemde situaties/werkzaamheden te komen werken.

Oroepsysteem

We raden u aan door middel van een systeem vast te stellen welke oproepkracht moet worden opgeroepen bij vervangende werkzaamheden. Over het algemeen heeft een werkgever per functie meerdere oproepkrachten. Op grond van de wet kunnen alle oproepkrachten (na 6 maanden) bij het beschikbaar komen van werk voor deze functie loondoorbetaling claimen, of zij nu daadwerkelijk werken of niet. Voldoende is dat zij zich hiervoor beschikbaar stellen. Als er niets nader wordt geregeld, is het vaak moeilijk zo'n claim af te weren. Om dit risico op claims te minimaliseren is het daarom van belang door middel van een systeem vast te stellen welke oproepkracht moet worden opgeroepen bij vervangende werkzaamheden en dit systeem ook schriftelijk vast te leggen. Uiteraard moet dit systeem bekend zijn bij de desbetreffende oproepkrachten.

Je kan kiezen uit de volgende systemen:

- **roulatiesysteem**

De oproepkrachten binnen een bepaalde functiecategorie worden per toerbeurt opgeroepen. Het werk rouleert door de invalpool op basis van een roulatielijst met de namen van de oproepkrachten.

- **volgordesysteem**

De werkgever heeft met de oproepkrachten een volgorde afgesproken wie als eerste wordt gebeld, wie als tweede (als nummer 1 niet kan), enz. Deze volgordelijst is bekend bij de invallers. Eventueel kan per onderdeel van de instelling of per vestiging een andere lijst worden samengesteld.

Uiteraard mogen er niet verschillende lijsten in omloop zijn waardoor de oproepkrachten niet weten waar ze aan toe zijn, of waardoor twee oproepkrachten beiden kunnen claimen recht te hebben op het vrijgekomen werk.



- **stelsysteem naar evenredigheid**

De werkgever verdeelt het vrijgekomen werk op maand-/kwartaal-/jaarbasis naar evenredigheid over de invallers. Dit kan betekenen dat een oproepkracht op een bepaald moment aan zijn maximum zit en geen uren meer krijgt binnen de afgesproken periode.

Voor alle systemen geldt dat je een keuze moet maken voor één systeem en niet de systemen door elkaar moet gaan gebruiken. In de oproepovereenkomst beschrijft je welk systeem er gehanteerd wordt. Wij raden aan dit bij alle oproepkrachten binnen uw instelling op dezelfde manier te doen.

Refertedagen

De oproepkracht moet ten minste 4 dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch oproepen worden op de dagen en uren waarop de oproepkracht heeft aangegeven beschikbaar te zijn (refertedagen en -uren). Als u dat niet doet hoeft de oproepkracht niet te komen. De oproepkracht mag uiteraard wel "gehoor geven" aan de oproep.

Ook de afzegging moet schriftelijk of elektronisch worden gedaan. Als je als werkgever de oproep binnen 4 dagen voor aanvang van de werkzaamheden intrekt of de tijdstippen wijzigt, heeft de oproepkracht recht op loonbetaling op basis van de oorspronkelijke oproep.

Uitsluiting loonbetalingsverplichting eerste 6 maanden

De eerste zes maanden van de oproepovereenkomst kun je afspreken dat de oproepkracht niet wordt betaald als de oproepkracht niet komt werken, ongeacht de reden. Dus ook bij ziekte hoeft er geen salaris doorbetaald te worden.

Na de periode van zes maanden geldt de uitsluiting van de loonbetalingsverplichting niet meer. Vanaf dat moment moet u kunnen onderbouwen waarom je een oproepkracht niet hebt opgeroepen. Daarom staat in het doel van de overeenkomst bij welke situaties je de oproepkracht kunt oproepen, want de loondoorbetalingsverplichting geldt niet voor werkzaamheden die niet zijn overeengekomen. In het model staat dat je een oproep kunt doen bij afwezigheid van collega's die ziek zijn of met verlof zijn. Je kan hier eventueel een termijn bij invullen. Ook zou je kunnen bepalen dat er pas een verplichting bestaat bij het vrijvallen van een minimumaantal uren. De oproepkracht wordt dan pas opgeroepen bij werkzaamheden die bijvoorbeeld meer dan vijf uur bedragen. Het is in ieder geval belangrijk dat je goed duidelijk maakt wanneer je een oproepkracht moet oproepen, zodat discussies daarover kunnen worden voorkomen.

Vaste arbeidsomvang na 12 maanden

Als een oproepkracht 12 maanden in dienst is geweest, is de werkgever verplicht om een vast aantal uren aan te bieden. Het maakt niet uit of de oproepkracht op basis van een tijdelijk contract werkt of voor onbepaalde tijd in dienst is.

Je moet het aanbod schriftelijk of elektronisch doen binnen een maand nadat het eerste dienstjaar voorbij is. Het aantal uren dat je aanbiedt moet minstens gelijk zijn aan de gemiddelde gewerkte uren per maand in de voorgaande 12 maanden (referteperiode). De oproepkracht geef je ten minste één maand de tijd geven om het aanbod te aanvaarden.



6. Het einde van je arbeidsovereenkomst

Een nul-urenovereenkomst kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden gesloten. Een nul-urenovereenkomst stopt niet als je de werknemer niet meer oproept. Zolang de arbeidsovereenkomst niet volgens de geldende wettelijke regels is beëindigd, blijft deze dus voortduren.

Als je de overeenkomst wilt beëindigen gelden hiervoor dezelfde regels als voor 'gewone' werknemers. Je hebt vooraf toestemming nodig van UWV om op te zeggen, de kantonrechter kan de overeenkomst ontbinden of u maakt samen afspraken over beëindiging met wederzijds goedvinden. Je kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alleen tussentijds beëindigen als dit is overeengekomen in de nul-urenovereenkomst. In het model is dit vermeld.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die 6 maanden of langer duurt moet voor het einde ervan worden aangezegd. Je bent verplicht om de oproepkracht minimaal één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk te informeren of de overeenkomst wordt voortgezet of niet. Als het contract wordt verlengd moet u daarbij de voorwaarden aangeven. Als je je niet houdt aan de aanzegverplichting heeft de oproepkracht recht op een vergoeding van maximaal één maandsalaris.

Let op: Aan het einde van de looptijd moet u meestal een transitievergoeding aan de oproepkracht betalen. Zie hiervoor bijlage 3.

7. Geheimhouding en privacy, wil je nog iets anders gaan doen en boete

In het model is een bepaling over nevenactiviteiten en geheimhouding opgenomen. Om een sanctie aan het overtreden van deze bepalingen te verbinden is een boetebeding toegevoegd. Je kan zelf de hoogte van het boetebedrag invullen. In artikel 2.9 Cao Sociaal Werk staan ook regels over het uitvoeren van nevenwerkzaamheden en geheimhouding.



Bijlage 1: Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid

Onderstaand artikel kan optioneel in de arbeidsovereenkomst opgenomen worden in het kader van de Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters (Wet BeZaVa). Op grond van deze wet geldt een premiedifferentiatie voor oproepkrachten die de Ziektewet en de WGA instromen.

Optioneel:

Als je binnen 4 weken na het einde van je dienstverband ziek wordt, meldt je dat op de gebruikelijke manier bij ons. Je hoeft dat niet te doen als je al een andere baan hebt of een WW-uitkering krijgt. Als je ziek uit dienst gaat of binnen vier weken na afloop van je dienstverband ziek wordt moet je je houden aan de volgende regels:

- je gaat naar de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige als zij je oproepen;
- je zorgt ervoor dat wij of de bedrijfsarts de (medische) informatie krijgen die je volgens de wet (Wia en Ziektewet) moet geven;
- je houdt je aan de verplichtingen in de Ziektewet en de Wet Wia;
- je werkt mee aan re-integratie, een proefplaatsing of het vervroegd aanvragen van een IVA-uitkering;

[optioneel toevoegen: Als je deze verplichtingen niet naleeft moet je ons een boete betalen. Zie de regels onder het kopje 'boete' in deze overeenkomst.]



Bijlage 2: Ketenbepaling (art 7:668a BW)

Met ingang van 1 januari 2020 is de ketenregeling verruimd van 24 maanden naar 36 maanden. Het is mogelijk om maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd binnen een periode van maximaal 36 maanden te sluiten. De laatste arbeidsovereenkomst van de reeks eindigt dan van rechtswege door het verstrijken van de tijd.

De vierde arbeidsovereenkomst wordt automatisch voor onbepaalde tijd. De keten gaat opnieuw lopen als er tussen twee opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een periode zit van meer dan zes maanden.

De ketenbepaling geldt niet voor werknemers die een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (leerarbeidsovereenkomst). Als een leerarbeidsovereenkomst met een tussenpoos van niet meer dan zes maanden wordt voorafgegaan of gevolgd door een 'gewone' arbeidsovereenkomst moet je echter voorzichtig zijn. Een rechter zou kunnen oordelen dat er omstandigheden zijn waardoor de leerarbeidsovereenkomst wel in de keten meetelt; deze kans is des te groter naarmate de vereiste vaardigheden en verantwoordelijkheden voor de leerarbeidsovereenkomst en de 'gewone' arbeidsovereenkomst meer overeenkomen.

De ketenbepaling is niet van toepassing op werknemers jonger dan 18 jaar met een gemiddelde arbeidsduur van 12 uur of minder. De ketenbepaling treedt in het laatste geval in werking op de dag waarop de werknemer 18 jaar wordt. De duur van de keten wordt vanaf die dag geteld en de op die dag lopende arbeidsovereenkomst telt dan als eerste in de keten.

De ketenbepaling is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Voor deze werknemer geldt een ruimere ketenbepaling van maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een periode van maximaal vier jaar.



Bijlage 3: Transitievergoeding (art 7:673 BW)

Vanaf 1 januari 2020 geldt dat aan iedere werknemer die in dienst is geweest een transitievergoeding moet worden betaald, vanaf dag één van de eerste arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook voor oproepkrachten.

De Transitievergoeding is verschuldigd als de arbeidsovereenkomst:

- door de werkgever is opgezegd, of
- op verzoek van de werkgever is ontbonden, of
- na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet, of
- de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door de werknemer is opgezegd of
- op verzoek van de werknemer is ontbonden of
- na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.



Bijlage 4: Loonbetaling bij ziekte

Als een oproepkracht met een nul-urenovereenkomst ziek wordt kunnen de volgende situaties zich voordoen:

1. De oproepkracht wordt ziek terwijl er geen afspraak is gemaakt over te verrichten werkzaamheden en de oproepkracht nog niet is opgeroepen. U hoeft geen loon te betalen.

De oproepkracht wordt ziek tijdens de werkzaamheden. De oproepkracht heeft in deze situatie op grond van artikel 7.9 van de Cao Sociaal Werk recht op 100% van het overeengekomen loon, maar alleen voor de duur van de oproep. Dit is alleen anders als er expliciet is overeengekomen en vastgelegd dat er tijdens de eerste 6 maanden geen loon wordt betaald bij ziekte.

4. De oproepkracht stelt zich op het standpunt dat er een regelmatig arbeidspatroon in de oproepen is ontstaan en dat hij, als hij niet ziek was geweest, op die regelmatige tijden gewerkt zou hebben en claimt loonbetaling over die uren. Met betrekking tot de precieze omvang van die uren kan de oproepkracht een beroep doen op het wettelijke rechtsvermoeden. Zie de uitleg elders in dit document. Als de oproepkracht gelijk krijgt, heeft hij tijdens ziekte in het eerste dienstjaar recht op doorbetaling van het laatstgenoten salaris van 100% op basis van de gemiddelde uren.