



Werknemers 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 werkgever afsprekt dat u alleen arbeid verricht als u wordt opgeroepen. En dat u voor deze gewerkte uren loon ontvangt. Iedere keer dat de werkgever u oproept, heeft u recht op minimaal drie uur loon. Ook als u maar één uur werkt.

Min-maxcontract

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

Loondoorbetalingsverplichting

Als u niet kunt werken door een oorzaak die voor risico van de werkgever komt, dan moet de werkgever 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 heeft. Als uw werkgever u oproept maar het werk kan niet worden verricht, dan heeft u recht op loon voor de uren waarvoor u bent opgeroepen. Dat geldt ook als de werkgever u niet oproept, terwijl er wel werk is. Ook heeft u recht op loon over de garantie-uren. Uw werkgever hoeft het loon niet te betalen als de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten.

Loondoorbetalingverplichting uitsluiten

Uw werkgever kan met u in de arbeidsovereenkomst overeenkomen dat de loondoorbetalingsverplichting de eerste zes maanden wordt uitgesloten. Dat houdt in dat hij u die zes maanden geen loon betaalt voor de uren die na een oproep niet gewerkt zijn. En dat hij geen loon betaalt als hij u niet heeft opgeroepen, terwijl er wel werk was. Iedere keer dat de werkgever u oproept, houdt u recht op minimaal drie uur loon. Ook als u maar één uur werkt.

Uw werkgever mag 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 in de cao bepaalde en incidentele werkzaamheden gaat en dat de werkzaamheden geen vaste omvang hebben. Dat is bijvoorbeeld het geval als u in de betreffende functie werkzaam bent en uw werkgever u inzet bij piekwerkzaamheden, of als u 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 de werkgever een proeftijd met u 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 de werkgever 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 de werkgever een proeftijd van een maand afspreken. Alleen als u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer krijgt aangeboden dan mag daarin een langere proeftijd worden afgesproken. De maximale duur van de proeftijd is in dat geval twee maanden. Als uw arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen einddatum heeft, mag een proeftijd worden afgesproken van maximaal één maand. Dat is bijvoorbeeld het geval als u iemand vervangt wegens ziekte.

Is na een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sprake van een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? In principe mag uw werkgever dan geen proeftijd afspreken in de nieuwe opvolgende arbeidsovereenkomst. Daarop is één uitzondering. Als de werkgever in de nieuwe arbeidsovereenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden vraagt. In dat geval mag er wel een proeftijd zijn afgesproken.

Uw werkgever mag 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 kunt u als werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet zonder meer bij een concurrent in dienst treden of als ondernemer beginnen in dezelfde branche. Vanaf 1 januari 2015 kunnen werkgevers geen concurrentiebeding meer overeenkomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Als een werkgever dat toch doet, dan is het concurrentiebeding niet geldig. Op deze regel is één uitzondering. Kan de werkgever aantonen dat er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen? Dan mag hij wel een concurrentiebeding afspreken. De motivering daarvoor moet hij opnemen in de arbeidsovereenkomst. Zonder motivering geldt het concurrentiebeding niet. Bent u van mening bent dat uw werkgever ten onrechte een concurrentiebeding met u is overeengekomen? Of dat er geen (of niet langer) sprake is van voldoende zwaarwichtige belangen die het concurrentiebeding noodzakelijk maken? Dan kunt u dit voorleggen aan de rechter.

Overgangsrecht

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

Aanzegtermijn

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

Wat als uw werkgever zich niet houdt aan de aanzegtermijn?

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

Heeft uw werkgever u te laat laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd?

Dan heeft u recht op een vergoeding naar verhouding. Als de werkgever bijvoorbeeld een week te laat was met aanzeggen, dan heeft u recht op een week loon. U mag deze vergoeding opeisen tot twee maanden na het einde van de

arbeidsovereenkomst. Als uw werkgever de vergoeding niet aan u wil betalen, dan kunt u dit voorleggen aan de rechter.

Deze vergoeding is niet verschuldigd als het bedrijf failliet is gegaan. Als uw werkgever in de schuldsanering is terechtgekomen, hoeft hij die vergoeding ook niet te betalen. Dit geldt eveneens als de rechtbank uw werkgever surseance van betaling (uitstel van betaling) heeft verleend, omdat hij de schulden niet kan betalen.

Laat de werkgever u niet weten of uw arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet, of tegen welke voorwaarden?

Terwijl u de werkzaamheden wel gewoon blijft verrichten? Dan heeft de nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst 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. Ook in dit geval is uw werknemer u een vergoeding verschuldigd.

Aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Na het eerste tijdelijke oproepcontract mag de werkgever u nog een beperkt aantal keer en gedurende een beperkte periode een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Uw werkgever kan u 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 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.