



#1 Wat is een nul uren contract?

Nul uren contracten vind je vooral in de horeca, de gezondheidszorg, het taxibedrijf en de schoonmaakbranche. Een nul uren contract is een arbeidsovereenkomst, waarin is afgesproken dat je werknemer alleen werkt als jij hem oproept of inroostert. Er is dus geen (minimum) arbeidsomvang afgesproken, de werktijd kan in principe variëren van nul uur per week tot 40 uur per week. De werktijd hangt af van het werkaanbod. Vandaar de naam 'nul uren contract'.

Omdat de werknemer/oproepkracht alleen na oproep werkt, wordt het contract ook wel oproepcontract genoemd. In een nul uren contract wordt ook afgesproken dat je als werkgever alleen loon hoeft te betalen als de werknemer na een oproep of inroosting heeft gewerkt. Dat betekent dat de werkgever in principe geen loonkosten heeft, als er geen werk is voor de oproepkracht. Het nul uren contract wordt ook wel contract met uitgestelde prestatieplichten genoemd. Want in dit contract is de wederzijdse plicht tot presteren – namelijk de werknemer moet werken en de werkgever moet loon betalen – uitgesteld tot het moment waarop een oproep plaatsvindt.

#2 Wat zijn de voordelen van het nul uren contract voor mij als werkgever?

Het voordeel is dat je als werkgever een pool van ingewerkte, vertrouwde oproepkrachten achter de hand hebt, die je kunt inzetten wanneer je extra personeel nodig heeft. Omdat je alleen loon hoeft te betalen over feitelijk gewerkte uren, is dit een goedkope oplossing voor de opvang van extra werkaanbod. Ander voordeel is dat je geen hoge kosten hebt door overwerktoeslagen, want het vaste personeel hoeft niet over te werken. Fijn is ook dat de wervingskosten beheersbaar zijn en een oproepkracht goedkoper is dan een uitzendkracht, omdat het uitzendbureau er niet tussen zit. De oproepkracht is immers bij de werkgever in dienst.

#3 Wat zijn de nadelen van het nul uren contract voor mij als werkgever?

Wettelijk gezien heeft een oproepkracht sowieso recht op drie uur loon per aaneengesloten werkperiode, ook als hij minder dan drie uur heeft gewerkt. Zet een oproepkracht dus niet voor een uurtje werk in, dan moet je drie uur loon uitbetalen.

Loonbetalingsplicht geldt ook wanneer de oproepkracht langer dan zes maanden in dienst is. Na zes maanden loop je het risico dat een oproepkracht in bepaalde gevallen doorbetaling van loon eist. Bijvoorbeeld als hij al was ingeroosterd en het werk daarna toch komt te vervallen. Dan moet je ingeroosterde uren uitbetalen, ook als er niet wordt gewerkt.

Zieke oproepkracht

Er zijn nog geen goede regelingen voor zieke oproepkrachten. Een zieke oproepkracht heeft geen recht op een ZW-uitkering, omdat hij nog bij de werkgever in dienst is. Het UWV zal altijd de ZW-aanvraag afwijzen en de oproepkracht verwijzen naar de werkgever. Het is wettelijk niet mogelijk de loondoorbetalingsplicht bij ziekte in een nul uren contract uit te sluiten. Dus als je oproepkracht wegens ziekte niet in staat is de overeengekomen arbeid te verrichten, heeft hij recht op loon.

Omdat er nog weleens onduidelijkheid ontstaat over wat nu 'overeengekomen' arbeid is, is het raadzaam om in het nul uren contract een goede regeling te treffen over de rechten van de oproepkracht bij ziekte.

#4 Mag ik het nul uren contract onbeperkt verlengen?

Vanaf 1 januari 2015 is het niet meer toegestaan om nul uren contracten oneindig te verlengen. Per cao kan hiervan wel worden afgeweken, maar alleen als de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen. Het was de bedoeling dat in de zorg nul uren contracten helemaal verboden zouden worden, zover is het nog niet gekomen.



#5 Moet ik bij het nul uren contract werknemersverzekeringen en loonbelasting betalen?

Ja, iemand met een nul uren contract is 'werknemer' als het gaat om het inhouden van alle loonheffingen en afdragen van inkomensafhankelijke werkgeversbijdrage voor de Zorgverzekeringswet.

#6 Ben ik bij geschikt werk altijd verplicht om mijn oproepkracht in te zetten?

Ja, je bent verplicht de oproepkracht op te roepen wanneer er werk is waarvoor hij in aanmerking komt. Heb je meer oproepkrachten in dienst, dan ben je verplicht het beschikbare werk naar evenredigheid over je verschillende oproepkrachten te verdelen. Je kan er bijvoorbeeld niet voor kiezen het extra werk door één uitzendkracht te laten verrichten. Als goed werkgever ben dien je het werk aan de oproepkrachten aan te bieden.

#7 Is mijn oproepkracht verplicht te komen werken?

Ja, de oproepkracht is verplicht gehoor te geven aan een oproep van jou als werkgever om te komen werken. Enge redelijkheid wordt daarbij wel verwacht. Zo hoeft de oproepkracht bijvoorbeeld niet te komen werken als hij net een vakantie heeft geboekt in de week, waarin jij hem nodig hebt. Kijk naar redelijkheid en billijkheid: is de oproepkracht, gezien de concrete omstandigheden, als 'goed werknemer' verplicht aan de oproep gehoor te geven?

#8 Hoe zit het met de loonbetalingsplicht?

De eerste zes maanden van het dienstverband betaal je alleen loon over de uren waarop de oproepkracht daadwerkelijk heeft gewerkt (artikel 7:628 lid 5 BW). Als de oproepkracht dus thuis op een oproep zit te wachten, heeft hij geen recht op loon. Ook wanneer je aan de oproepkracht een aantal uren werk hebt aangeboden, en dit later weer intrekt.

Langer dan zes maanden in dienst

Is jouw oproepkracht langer dan zes maanden in dienst, dan breidt de loonbetalingsplicht zich uit. Je moet dan ook loon betalen over de arbeidsuren die je met je oproepkracht hebt afgesproken, ook als je oproepkracht toch niet heeft gewerkt door een oorzaak die naar redelijkheid voor jouw rekening als werkgever zou moeten komen. Je moet dan dus toch de al toegezegde of ingeroosterde uren uitbetalen. Je kunt namelijk alleen tijdens de eerste zes maanden van het dienstverband een beroep doen op de uitsluiting van de wettelijke loonbetalingsplicht.

Na die zes maanden is de loonbetalingsplicht geheel van toepassing. Op deze hoofdregel geldt een uitzondering: *de cao kan sinds 1 januari 2015 de loonbetalingsplicht voor een onbeperkte periode uitsluiten als de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen*. Dit zal dus beargumenteerd moeten worden. De werknemer heeft per oproep in ieder geval recht op drie uur loon per aaneengesloten werkperiode, ook wanneer hij minder dan drie uur heeft gewerkt.

Dus als je je werknemer oproept om op maandagmorgen een uur in te vallen, heeft de werknemer recht op loon over drie uur. Deze wettelijke regel (artikel 7:628a BW) is altijd van toepassing op dit type contract.



#9 Zijn er risico's waarmee ik rekening kan houden?

Ja, binnen het nul uren contract liggen twee belangrijke risico's op de loer:

1. Recht op loon tijdens ziekte mag je niet in het nul uren contract uitsluiten

Een zieke oproepkracht heeft dus aanspraak op loon. De vraag is wel: over welke uren? Zet je dit niet duidelijk in het oproepcontract, dan loop je het risico dat je door een langdurig zieke oproepkracht voor de rechter wordt gedaagd. Procedures zijn duur, dus het is beter dit te voorkomen. Hoe? Haak aan bij de regel van het wettelijk rechtsvermoeden arbeidsomvang.

Als een oproepkracht ziek wordt, heeft hij recht op doorbetaling van het loon over de ingeroosterde uren. Daarna, of als de oproepkracht nog niet was ingeroosterd, heeft de oproepkracht recht op doorbetaling van het loon over een urenomvang die wordt berekend aan de hand van het gemiddeld aantal uren waarop de oproepkracht feitelijk werkzaam was in de drie maanden die voorafgingen aan de dag waarop hij ziek werd. Deze oplossing is ook in de rechtspraak terug te vinden.

2. Een oproepkracht kan een beroep gaan doen op het rechtsvermoeden

Een nul uren contract kent geen minimum arbeidsomvang per week of per maand. Hierdoor loop je als werkgever het risico dat de oproepkracht een beroep gaat doen op 'het rechtsvermoeden'. Hij kan dan zeggen: volgens het contract is er geen arbeidsomvang afgesproken, maar vermoedelijk geldt er tussen ons een arbeidsomvang die gelijk is aan het aantal uren waarop ik gemiddeld in de afgelopen drie maanden heb gewerkt. Dit risico zal met name een rol gaan spelen als een oproepkracht niet incidenteel, maar met grote regelmaat wordt ingeroosterd, zodat het eerder lijkt alsof hij een soort deeltijdcontract heeft gekregen.

Rechtsvermoeden

Kun je als werkgever het rechtsvermoeden niet weerleggen, dan geldt de vermoedelijke arbeidsomvang als de contractuele arbeidsomvang. Dat betekent dat je loon moet uitbetalen over die uren, ook als de oproepkracht niet op die uren heeft gewerkt. Alleen als je nog een beroep kunt doen op de clause die de loonbetalingsplicht uitsluit, kan je ontkomen aan loonbetaling. Maar eerder gaven we al aan dat die clause alleen tijdens de eerste zes maanden van het contract rechtsgeldig is, tenzij een toepasselijke cao een langere of zelfs een onbeperkte uitsluitingsmogelijkheid kent.

#10 Hoe kan ik het rechtsvermoeden vermijden?

Er zijn een paar mogelijkheden waarmee je het risico van toepassing van het rechtsvermoeden kunt vermijden:

- Verdeel het beschikbare werk evenredig over alle oproepkrachten. Hierdoor komt het extra werkaanbod niet steeds bij dezelfde oproepkracht terecht.
- Zet oproepkrachten niet in voor vaste werkzaamheden maar alleen voor incidenteel extra werkaanbod, waar het contract in feite ook voor is bedoeld.
- Vermijd onduidelijkheid over de aard van het contract. Zet je een oproepkracht bijvoorbeeld voor langere tijd in om een zieke werknemer te vervangen, leg dan schriftelijk uit waarom de oproepkracht zo lang mag doorwerken en dat dit een tijdelijke kwestie is.
- Evalueer jaarlijks het arbeidspatroon van de oproepkracht. Zet je je oproepkracht zo regelmatig in dat er eigenlijk geen sprake meer is van een nul uren contract, dan is het misschien nodig om het contract aan de feitelijke situatie aan te passen. Je zou kunnen werken met een min/max contract waarbij een minimum aantal uren per week, maand of zelfs per jaar kan worden afgesproken. Op die manier behoud je de gewenste flexibiliteit.



#11 Is de arbeidsovereenkomst automatisch beëindigd als ik de oproepkracht niet meer oproep?

Nee, het nul uren contract is gewoon een arbeidsovereenkomst, dus de oproepkracht valt onder de bescherming van het wettelijke ontslagrecht. Het is dan ook niet mogelijk een nul uren contract te beëindigen door de oproepkracht simpelweg niet meer op te roepen. Het nul uren contract kan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd worden gesloten:

- Als er sprake is van een nul uren contract voor bepaalde tijd, dan eindigt deze automatisch op het in het contract aangegeven tijdstip. Als er sprake is van een nul uren contract voor onbepaalde tijd, dan kan beëindiging alleen plaatsvinden door ontbinding door de kantonrechter, door opzegging (met toestemming van UWV), of met wederzijds goedvinden.
- Het feit dat er sprake is van een nul uren contract, leidt niet tot een afwijkend ontslagrecht. Alle regels van het ontslagrecht zijn gewoon van toepassing.

Checklist nul uren overeenkomst

Een nul uren contract heeft de volgende kenmerken:

- Het nul uren contract is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- Een nul uren contract voor bepaalde tijd eindigt op de datum die de werkgever met de medewerker afspreekt.
- Een oproepmedewerker heeft bescherming van het ontslagrecht. Daarnaast is hij verzekerd voor de sociale werknemersverzekeringen.
- Als de werkgever een werknemer met een niet meer oproept, betekent dat niet dat het contract automatisch beëindigd is.
- Werknemers met een nul uren contract krijgen een uurloon dat is afgeleid van het wettelijk minimumloon.
- De werkgever is verplicht een werknemer met een nul uren contract op te roepen, als er werk ontstaat waarvoor hij/zij geschikt is.
- Als de werknemer met een nul uren contract ziek wordt tijdens een oproepperiode, krijgt hij/zij minstens 70% van het loon over de afgesproken periode die hij/zij zou moeten werken. Dit kan nooit lager zijn dan het wettelijk minimumloon.
- **Bij overige vragen, check met uw HR adviseur of maak een afspraak!**