



## **Wat is een nuluren contract?**

Een nuluren overeenkomst, ook wel oproep-overeenkomst genoemd, is een overeenkomst waarin je afsprekt dat de medewerker alleen werkt als hij of zij wordt opgeroepen of ingeroosterd is. De werknemer heeft dus geen gegarandeerd loon, er is echter wel een verplichting voor de werkgever om aan het werk te gaan. Er geldt, behoudens enkele uitzonderingen, een minimale oproepduur van 3 uur per oproep.

## **Wanneer maak ik gebruik van een nul uren contract?**

Wanneer een medewerker voor de eerste keer aan de slag gaat en het is nog onzeker hoeveel werk er is, is een nuluren overeenkomst een goede oplossing.

## **Moet ik het aantal te werken uren periodiek doorgeven?**

In principe plan je een medewerker wekelijks in en geef je hem of haar aan welke uren zij of hij verwacht wordt de komende week. Een medewerker heeft dan ook het recht op die ingeroosterde uren. Bij ziekte heeft hij of zij ook recht op doorbetaling van die ingeroosterde uren.

## **Hoe lang en hoe vaak mag ik iemand een nuluren contract geven ?**

In principe kan een medewerker met een nuluren overeenkomst na drie maanden eventueel een beroep doen op een minimum vast aantal te werken uren. Na drie maanden kan de medewerker aanspraak maken om ingepland te worden overeenkomstig het gemiddeld aantal uren van de voorgaande drie maanden. Uitzondering hierop is als de medewerker expliciet toestemming geeft.

## **Eindigt het contract als ik de medewerker niet meer oproep?**

Nee, een medewerker met een nuluren contract van bijvoorbeeld een half jaar, blijft "in dienst" tot afloop of eerdere ontbinding van de overeenkomst. Als u de medewerker na twee maanden in het geheel niet meer oproept, kan hij of zij dus geen beroep doen op een WW uitkering. Ook gelden, indien iemand door ziekte niet meer werkt, onverkort de verplichtingen conform de wet poortwachter.

## **Hoe zit het met loondoorbetaling bij ziekte?**

Een medewerker heeft recht op loondoorbetaling van het aantal ingeplande of ingeroosterde uren van de opkomende periode. Wanneer de medewerker al meer dan 3 maanden werkt dient de werkgever het gemiddeld aantal uren van de voorgaande drie maanden uit te keren tot aan het herstel of de afloop van het contract. Indien dat niet van toepassing heeft, heeft de medewerker in sommige gevallen recht op een uitkering van het UWV.

## **Moet iemand altijd voor minimaal 3 uur worden oproepen?**

In principe wel, tenzij u expliciet iets anders overeenkomt. Als de werkgever en werknemer overeenkomen dat het bijvoorbeeld ook een uur kan zijn, dan is dat toegestaan. Het moet dan wel vast gelegd zijn, anders wordt ervanuit gegaan dat het minimaal 3 uur betreft. Wanneer iemand door omstandigheden korter werkt, omdat de medewerker bijvoorbeeld drie uur is ingeroosterd, maar een uur te laat komt, is het verstandig dit aan ons door te geven.

## **Bouwt een oproepkracht verlof, vakantiegeld en pensioen op?**

Voor de opbouw van verlofdagen, vakantiegeld en pensioen gelden dezelfde regels als voor medewerkers die een vast aantal uren werken. Uiteraard is de reservering en inhouding naar rato van het aantal werkelijk gewerkte uren.

## **Wat is rechtsvermoeden?**

Als een medewerker regelmatig wordt opgeroepen, kan deze na 3 maanden een beroep doen op een 'rechtsvermoeden' over de omvang van de arbeid. De medewerker heeft dan recht op een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde arbeidsomvang van de afgelopen 3 maanden. Er moet dan wel sprake zijn (geweest) van structurele en regelmatige arbeid en niet slechts het af en toe invallen ter vervanging van ziekte/verlof van andere werknemers.