



Wat is eigenlijk een min-max contract?

Een min-max contract is in feite een parttime dienstverband met een flexibele component. Je spreekt met de werknemer af dat hij een minimumaantal uren per week of per maand zal werken. Dat zijn de zogenoemde 'garantie-uren'. Daarnaast kun je de werknemer oproepen als er meer werk voor hem is, tot een maximumaantal uren dat je in het contract vastlegt, de zogeheten 'bovenminimale uren'.

Zijn er grenzen aan de uren?

In elk geval geldt er bij het oproepen van een medewerker een minimale termijn van 3 uur, dus feitelijk is dit het minimum. Het maximum is gelijk aan het maximum aantal uren dat er gewerkt wordt in de branche (bijvoorbeeld per week 40, 38, etc.). Let op: Sommige cao's bevatten beperkende clausules over het min-max contract. Zo kan het maximumaantal uren beperkt zijn tot twee maal het minimumaantal. Kijk dus altijd in de cao van je bedrijf.

Wat als een medewerker vaak meer uren maakt dan het minimum?

Als een medewerker structureel meer uren werkt dan minimum is overeengekomen, maar dit niet uitstijgt boven het maximum, is er geen recht op de extra uren. Het minimale uren zal hetzelfde blijven. Een werkgever kan op basis van 'goed werkgeverschap' gehouden zijn om het minimum aantal uren op te hogen naar het minimum aantal uren dat een medewerker in de praktijk structureel werkzaam bent. In dat geval kan de medewerker een beroep doen op het 'vermoeden van arbeidsomvang'. Hij of zij moet dan de drie voorgaande maanden structureel meer dan het maximum aantal uren hebben gewerkt. Hij of zij maakt dan aanspraak op een contract op basis van het aantal gewerkte uren in die drie maanden. Uitzondering geldt als de voorgaande drie maanden niet representatief waren. Bijvoorbeeld door bijzondere (seizoens-)drukke of doordat er vanwege ziektegevallen bij collega's tijdelijk veel extra uren zijn gewerkt.

Moet de medewerker gehoor geven aan de oproep?

Ja, voor zover dit binnen het maximum aantal uren valt. Voor uren boven het maximum aantal hoeft de medewerker niet te komen. Uiteraard mag hij of zij deze uren wel komen werken.

Wat als er minder werk is dan het minimum aantal uren?

Een werkgever is verplicht om werk aan te bieden voor het minimum aantal uren. Wanneer een werkgever dat niet doet, dan heeft de werknemer in elk geval recht op het loon over het minimum aantal uren.

Hoe zit het bij ziekte met een min-max contract?

Bij een min-max contract moet je een zieke werknemer over de garantie-uren doorbetalen (eventueel aangevuld tot het minimumloon). Wordt hij of zij ziek terwijl je hem net voor meer uren hebt ingeroosterd? Dan heeft hij of zij recht op doorbetaling van 70% van het loon voor de ingeroosterde uren.

Hoelang kan een min-max contract worden toegepast?

Je kunt een min-max contract aangaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. Het is een gewone arbeidsovereenkomst. Er zijn op zich geen specifieke beperkingen aan, de normale wet- en regelgeving is van toepassing.

Wat zijn de voordelen van een min-max contract voor de werkgever?

Het grote voordeel is dat de werkgever de inzet kan aanpassen aan het werkaanbod. Is er een piek, dan kan er makkelijk opgeschaald worden en ook als er een andere medewerker uitvalt, dan kan het aantal uren van een min/max-medewerker worden opgeschaald tot het overeengekomen maximum. Anders dan een nuluren- of oproepcontract, kan een min-max contract, mits niet oneigenlijk toegepast, langdurig worden gebruikt.