

## Toelichting model oproepovereenkomst voor bepaalde tijd

### **Oroepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (MUP)**

Bij de modelarbeidsovereenkomsten is ook een oproepovereenkomst opgenomen. Hierbij is gekozen voor een oproepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (MUP). Dit betreft een arbeidsovereenkomst waarbij de werkgever de werknemer oproept op het moment dat werk verricht moet worden. In principe moet de werknemer gehoor geven aan de oproep van de werkgever.

### **Maximaal 1 jaar een oproepovereenkomst**

De werknemer mag maximaal een jaar als oproepkracht voor de werkgever werken. De werkgever dient uiterlijk 1 maand na dat jaar een aanbod voor een vast aantal uren te doen. Doet de werkgever dit niet, dan heeft de werknemer automatisch recht op het aantal uren dat de werkgever had moeten aanbieden.

### **Minstens 3 uur loon per oproep**

Wanneer de werkgever de werknemer oproept om werk te komen verrichten, heeft de werknemer recht op minstens 3 uur loon. Ook als de werknemer maar 1 uur werkt.

### **Minstens 4 dagen van te voren oproepen.**

De werkgever dient de werknemer tenminste 4 dagen van te voren op te roepen. Dit kan schriftelijk of elektronisch. Als de werkgever de oproep binnen 4 dagen nog wijzigt, dan maakt de werknemer aanspraak op het loon van de oorspronkelijke oproep.

### **Rechtsvermoeden van arbeidsduur**

Bij het aangaan van een oproepcontract is het goed te realiseren dat deze na drie maanden kan overlopen in een arbeidsovereenkomst met een vast urenomvang. Bijvoorbeeld, als een werknemer drie maanden 15 uur per week heeft gewerkt, dan ontstaat er een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst met een arbeidsomvang van 15 uur per week. Het is dan aan de werkgever om dit vermoeden te weerleggen. Een werkgever kan dit doen door te bewijzen dat het werk niet structureel van aard was maar tijdelijk. Bijvoorbeeld omdat collega's ziek waren of vanwege seizoensdrukke.

### **Arbeidsongeschiktheid en loondoorbetaling**

Als de werknemer ziek wordt en niet meer wordt opgeroepen, dan heeft hij of zij mogelijk toch recht op loon. Indien namelijk de werknemer weer met succes een beroep kan doen op het rechtsvermoeden van arbeidsduur (zie hierboven), dan kan hij of zij loon vorderen over dit aantal uren.

### **Uitzondering op 'Geen arbeid, toch loon'**

In artikel 7:628 BW is de hoofdregel opgenomen dat werkgever het loon van werknemer betaalt, ook als hij of zij niet aan het werk is. Dit geldt behalve als het werken voor rekening en risico van de werknemer komt. Dit betekent dat de werkgever moet bewijzen dat er omstandigheden zijn die maken dat de werknemer geen recht heeft op loon.

Van deze hoofdregel kan de eerste zes maanden na indiensttreding van de werknemer worden afgeweken. In de model oproepovereenkomst is deze afwijkingsmogelijkheid opgenomen. Let op, als er na zes maanden opnieuw een oproepovereenkomst wordt gesloten tussen werknemer en werkgever, dan geldt deze afwijkingsmogelijkheid niet meer.

### **Hoge WW-premie**

Bij een oproepovereenkomst geldt er voor de werkgever een hogere WW-premie dan bij arbeidsovereenkomst met een vast aantal uren. Meer informatie hierover vindt u in het [handboek loonheffingen van de Belastingdienst](#).