



Sociaal
Werk
Nederland



WAB wet arbeidsmarkt in balans factsheet (maart 2019)



Oroepovereenkomsten (artikel 7:628a BW)

Het voorstel voor de Wet arbeidsmarkt in balans gaat een aantal wijzigingen meebrengen die van invloed zijn op de dagelijkse praktijk. De wet heeft als doel de verschillen tussen flexibiliteit en zekerheid te verminderen. Om dit te bereiken zijn voorstellen gedaan om de wetgeving op het terrein van flexibele arbeid en het ontslagrecht te herzien. Op het moment van publiceren van deze factsheet ligt het voorstel voor in de Eerste Kamer. De beoogde ingangsdatum van vrijwel alle onderdelen van het voorstel is 1 januari 2020. Voor de goede orde zij opgemerkt dat het nog slechts een voorstel betreft en het nog geen definitieve wetgeving is. In onderstaande factsheet wordt ingegaan op de beoogde aanpassing van de oproepovereenkomst.

Oroepovereenkomsten (7:628a BW)

Aan de ene kant wil de regering flexibiliteit behouden voor de werknemer en werkgever, aan de andere kant wil de regering ook meer zekerheid inbouwen voor de werknemer en de werkgever bewegen om sneller een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. De regering doet hiertoe de volgende voorstellen om de positie van oproepkrachten te versterken.

Oroepovereenkomst is:

Er is volgens artikel 7:628a BW sprake van een oproepovereenkomst als de omvang van de te verrichten arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdvak van ten hoogste een maand, of als één aantal uren per tijdvak van ten hoogste een jaar, waarbij het recht op loon gelijkmatig gespreid is over dat tijdvak. Volgens de memorie van toelichting betreft het nulurencontracten, min/max-contracten en arbeidsovereenkomsten (zoals ook uitzendovereenkomsten) waarbij op basis van artikel 7:628 BW de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten.

Geen oproepovereenkomst is:

Een contract met een jaarurennorm (in onze sector de jaarurensystematiek/JUS), waarbij er wel sprake is van een gelijkmatige spreiding van het loon, wordt niet gezien als oproepcontract.

In onze branche wordt er veel gebruik gemaakt van diensten zoals consignatie- en bereikbaarheidsdiensten. Hieronder wordt beschreven wanneer en waarom deze diensten niet onder de definitie van oproepovereenkomst vallen.

Bij *consignatiediensten* – ook vaak *piket- of wachtdiensten* genoemd – moet een werknemer op gezette tijden beschikbaar zijn om in het geval van onvoorziene omstandigheden zo spoedig mogelijk te komen werken. Deze diensten worden vooraf ingeroosterd (conform de Arbeidstijdenwet in beginsel 28 dagen van tevoren). De regering beschouwt deze overeenkomsten niet als oproepovereenkomsten omdat de werknemer duidelijkheid heeft over de uren waarop hij oproepbaar moet zijn, omdat de oproepen onvoorzienbaar en dus incidenteel zijn en omdat de werknemer een beloning ontvangt voor de uren waarop hij beschikbaar moet zijn, maar niet wordt opgeroepen.¹

Bereikbaarheidsdienst. In aanvulling op consignatiediensten wordt in bepaalde sectoren veel gewerkt met bereikbaarheidsdiensten. In deze dienst is sprake van werk dat weliswaar te voorzien is, maar waarbij niet precies te voorspellen valt wanneer het moet plaatsvinden.

Op het moment dat er sprake is van een oproepcontract, dan geldt het volgende:

- 1)** De werkgever moet de werknemer **minstens 4 dagen van tevoren** schriftelijk of elektronisch oproepen, anders hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep (werknemer mag dit wel). Ook een afzegging moet schriftelijk of elektronisch worden gedaan. Een mondelinge afzegging geldt niet. In de Memorie van Toelichting staat vermeld dat een werkgever binnen die vier dagen termijn nog wel steeds een verzoek kan doen aan de werknemer om te komen werken, bijvoorbeeld vanwege ziekte van een andere werknemer. Indien de werknemer in de gelegenheid is om te komen en het werk graag wil aanvaarden, dan staat het de werknemer vrij om de oproep te aanvaarden. Het kan de werknemer echter niet verplicht worden door de werkgever.
- 2)** Wanneer de **werkgever de oproep binnen 4 dagen** voor aanvang van de werkzaamheden **intrekt of de tijdstippen wijzigt**, heeft de werknemer **recht op loonbetaling** conform de (oorspronkelijke) oproep. Van dit recht op loon kan niet worden afgeweken, ook niet bij cao.

Voor wat betreft de wijziging van de tijdstippen van de oproepen geeft de memorie van toelichting de volgende voorbeelden:

“Er staat een oproep gepland van 9 tot 13 uur en de werkgever wenst de oproep te wijzigen in een oproep van 10 tot 14 uur. De tijdstippen die buiten de oorspronkelijke oproep liggen, worden in dit geval gezien als een nieuwe oproep waaraan de

¹ Het wordt als wenselijk aangemerkt dat het mogelijk blijft dat werknemers op vergoede consignatiediensten werken. Daarom wordt in artikel 1, aanhef en onderdeel a, bepaald dat een arbeidsovereenkomst niet wordt beschouwd als een oproepovereenkomst in de zin van artikel 7:628a BW indien – naast de vastgelegde omvang van de arbeid als één aantal uren per tijdseenheid als bedoeld in artikel 628a, negende lid, van het Burgerlijk wetboek – consignatiediensten zijn overeengekomen die worden vergoed of gecompenseerd in vrije tijd.

werknemer, indien de voorgestelde wijziging binnen de vierdagentermijn valt, op grond van het tweede lid geen gehoor hoeft te geven. Indien de werknemer akkoord gaat met het voorstel om te werken van 10 tot 14 uur, heeft hij recht op 5 uur loon. Het gedeelte van de oproep van 9 tot 10 uur is immers ingetrokken. Stel dat de werkgever de geplande oproep van 9 tot 13 uur binnen vier dagen voor aanvang van de oproep wenst te wijzigen in een oproep van 13:30 tot 17:30 uur. Indien de werknemer hiermee akkoord gaat, heeft hij recht op 8 uur loon, namelijk over het ingetrokken gedeelte van 9 tot 13 uur en over de gewerkte uren van 13:30 tot 17:30 uur.”

3) Bovengenoemde termijn van 4 dagen kan bij cao verkort worden, maar hij kan niet korter zijn dan 24 uur.

4) De werkgever moet als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd de werknemer binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod doen voor een arbeidsomvang met vaste uren waarbij de aangeboden gemiddelde arbeidsduur ten minste gelijk is aan de gemiddelde gewerkte arbeidsduur per maand in de voorgaande 12 maanden (de referentieperiode). Voor zover opvolgende contracten elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan zes maanden worden ze samengeteld. Hierbij worden de tussenpozen zelf niet meegeteld. De werkgever moet de werknemer ten minste een maand geven om het aanbod te aanvaarden. Er is geen verplichting om de reeks of de arbeidsovereenkomst vanaf 12 maanden voort te zetten. Het wordt nu wel geregeld dat ALS er vanaf 12 maanden een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden of voortgezet, deze in ieder geval gelijk moet zijn aan het gemiddelde per maand in de voorgaande maanden.

Overgangsbepaling:

Indien de werknemer op de invoeringsdatum van de wet, 1 januari 2020, al langer dan 12 maanden op oproepbasis werkzaam is, moet het aanbod voor 1 februari 2020 worden gedaan.

5) Vanaf de uiterlijke datum waarop de werkgever het aanbod als vermeld onder 4 had moeten doen, heeft de werknemer recht op loon voor het aantal uren waarvoor hij een aanbod had moeten ontvangen. Volgens de memorie van toelichting kan de werknemer dan eventueel aanspraak maken op de verhoging wegens vertraging van artikel 7:625 BW (deze kan oplopen tot 50%).

6) Bij cao kan bepaald worden dat de bepalingen genoemd onder 1, 2 en 4 niet van toepassing zijn voor bij die cao aangewezen functies, die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

Verder wordt in artikel 7:672 BW bepaald dat de oproepkracht kan opzeggen met een opzegtermijn van 4 dagen (of de kortere bij cao afgesproken termijn). Dit omdat de oproepkracht vanwege de inkomensonzekerheid in de gelegenheid moet zijn om op korte termijn een andere baan te accepteren. Houdt u hier als werkgever goed rekening mee!

Mocht u verdere vragen hebben en u heeft een abonnement op JZO, neemt u dan via de gebruikelijke weg contact op met [JZO](#).

Dit document is met grote zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. Het is evenwel niet geheel uitgesloten dat de informatie uit dit document onjuistheden of onvolkomenheden bevat. Sociaal Werk Nederland aanvaardt geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade ontstaan door eventuele onjuistheden en of onvolkomenheden.