

## **Oproepcontracten: behoefte werkgever aan tijdelijke inzet van extra personeel**

Er bestaat in de wet geen algemene regelgeving over oproepovereenkomsten. Indien de werkgever tijdelijk extra personeel wil inzetten kan hij of gebruik maken van uitzendkrachten of van oproepkrachten. In de praktijk worden oproepkrachten veel ingezet voor incidentele werkzaamheden, bijvoorbeeld in verband met drukte bij seizoensinvloeden.

### **Oproepcontract en de wet**

Zoals gezegd is de term oproepkracht niet in de wet terug te vinden. Soms komt men benamingen tegen als afroepcontract, stand by-contract, contract voor hulpkrachten, 0-urencontract, min/max contract etc. Deze contracten hebben gemeenschappelijk dat de werkgever de oproepkrachten kan oproepen indien werk voor handen is waarvoor de oproepkracht in aanmerking kan komen. In zo'n geval dient de oproepkracht wel bereid te zijn en verplicht te zijn aan de oproepen gehoor te geven. Van belang is wel te letten op de CAO die kan aangeven wat in een bepaalde onderneming of bedrijfstak mogelijk is waar het gaat om het oproepen van oproepkrachten en regelgeving.

### **Oproepcontract en arbeidsovereenkomst**

Kenmerken van een arbeidsovereenkomst is dat er sprake moet zijn van arbeid tegen een zeker loon en beschikbaarheid gedurende zekere tijd en een gezagsverhouding. In veruit de meeste gevallen zal een oproepcontract dus voldoen aan de bepaling van een arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat er onder omstandigheden het de werkgever niet vrij staat het oproepcontract zonder meer te beëindigen, zeker niet als er aan aantal oproepcontracten zijn geweest voor bepaalde tijd. De werkgever dient ook te letten op het feit dat een oproepcontract in ieder geval recht heeft op minimum loon.

### **Vormen van oproepcontracten**

Er kan sprake zijn van een voorovereenkomst, waarbij telkens arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ontstaan en van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (MUP-overeenkomst). Bij een voorovereenkomst gaat het om een soort intentieverklaring, waarbij de oproepkracht zich beschikbaar stelt om na oproep door de werkgever werkzaamheden te verrichten. De werkgever is degene die zich bereid verklaart in voorkomende gevallen de oproepkracht op te roepen voor het verrichten van werkzaamheden, maar is hiertoe niet verplicht. Ook de oproepkracht is in deze situatie niet verplicht elke oproep aan te nemen. Zodra de werknemer aan een oproep gehoor geeft is er sprake van een arbeidsovereenkomst.

### **Nadelen van deze constructie**

De werkgever dient alert te zijn op het feit dat een voorovereenkomst kan leiden tot het ontstaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een oproep is een contract voor bepaalde tijd en als de contracten elkaar opvolgende met een tussentijd van minder dan 3 maanden zal na de derde overeenkomst er een contract voor onbepaalde tijd ontstaan. Soms biedt de CAO uitkomst, in die zin dan dat de CAO kan bepalen dat ondanks een aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd er geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

**Knegtmans & Van de Wouw is o.a. gespecialiseerd in arbeidsrecht en ondernemingsrecht. In een gratis gesprek of tijdens het gratis spreekuur op dinsdagavond in Bladel en op donderdagavond in Westerhoven van 17.00 tot 18.00 uur geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken op 040-2076076 of 0497-383868. Zie ook: [www.knegtmansvandewouw.nl](http://www.knegtmansvandewouw.nl) of [www.advocatenvoordeondernemer.nl](http://www.advocatenvoordeondernemer.nl).**