

## Risico's van het nul-urencontract

Veel werkgevers denken met een nul-uren contract de arbeidsrechtelijke risico's te beperken. Nul-uren betekent immers geen verplichtingen nietwaar? In de praktijk blijkt echter dat het nul-uren contract wel degelijke risico's voor de werkgever met zich meebrengt. Hierbij de 3 belangrijkste op een rij en hoe deze te omzeilen:

**Risico 1:** Werknemer kan na 3 maanden recht hebben op vaste uren.

Bij een nul-urencontract geldt de afspraak dat de werknemer op komt dagen als de werkgever hem oproept. Het is een vast dienstverband, maar het aantal uren dat iemand werkt, ligt, in eerste instantie, niet vast. Op papier wordt vastgelegd dat de werknemer per uur krijgt uitbetaald. Volgens de wet bestaat er na drie maanden een 'rechtsvermoeden' dat de omvang van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan het gemiddelde aantal gewerkte uren van de laatste drie maanden indien de werknemer min of meer vast en regelmatig werd opgeroepen (bijvoorbeeld iedere zaterdag). Het is dan in principe alleen nog mogelijk een werknemer minder uren op te roepen dan de laatste drie maanden, als hij daarmee instemt. Is dat niet het geval, dan zou de werknemer zich kunnen beroepen op zijn recht op arbeid. De werknemer moet dan wel beschikbaar zijn om die 'extra' uren in te vullen.

*Voorbeeld:*

*Roep je een werknemer vast en regelmatig op gedurende drie maanden gemiddeld 20 uur per week, dan kan de werknemer daarna aanspraak maken om per elke drie maanden 240 uur (4x20 = 80 uur per maand, dat maal drie= 240 uur) te werken. Dus ook als er minder of geen werk is. De werkgever kan dit maximaal 6 maanden uitsluiten conform art. 7:628.*

**Risico 2:** Recht op doorbetaling bij ziekte na 3 maanden.

Doorbetaling bij ziekte van werknemers met een nul-urencontract kan in twee situaties voorkomen:

- 1) De oproepkracht wordt ziek tijdens een oproep of nadat hij is opgeroepen;
- 2) de oproepkracht wordt ziek buiten enige oproep om.

In het eerste geval heeft de oproepkracht recht op 70% van het loon over de uren waarvoor hij was opgeroepen en niet heeft kunnen werken. In het tweede geval bestaat er geen recht op ziekgeld.

In beide gevallen is het echter wel van belang of er wellicht op basis van het rechtsvermoeden een andere omvang moet worden aangenomen. Als er een vast en regelmatig arbeidspatroon bestaat voor meer dan drie maanden van bijvoorbeeld 16 uur per week, dan heeft de werknemer ook recht op 70% hiervan gedurende de tijd dat hij ziek is. Het uitsluiten van de loondoorbetalingsplicht voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst wordt over het algemeen door de rechters niet van toepassing geacht in geval van ziekte.

Hoe dan ook, er bestaat enkel recht op loon bij ziekte indien de werknemer ofwel reeds opgeroepen was ofwel er sprake is van een vaste omvang van het arbeidspatroon. Gelet hierop is het overigens raadzaam om bij het opmaken van een werkrooster, niet al te ver vooruit te plannen. Immers, mocht er ver vooruit gepland zijn en de oproepkracht wordt ziek, dan bestaat het risico dat over al die uren dat de oproepkracht was ingeroosterd, 70% betaald moet worden.

*Voorbeeld:*

*Een medewerker werkt reeds 8 maanden bij u vervolgens een nul-uren contract. Hij verdient € 10,00 bruto per uur. Hij werkte de afgelopen dertien weken gemiddeld 20 uur per week volgens een redelijk vast en regelmatig patroon. De werknemer krijgt een hernia en is*

*minimaal 6 maanden uitgeschakeld. Zijn nul-urencontract eindigt op 01-06-2011. U dient deze werknemer 70% door te betalen voor 20 uur per week gedurende de ziekte zolang zijn nul-urencontract nog loopt. Uw ziektekosten bedragen in dit geval: € 10,00 \* factor 1,60 (werkgeverslasten) \* 20 uur per week \* 26 weken tot einde contract = € 8.320,00 (!!)*

**Risico 3:** Automatische overgang naar contract voor onbepaalde tijd.

Een nul-uren contract gaat automatisch over in een vast dienstverband (= contract voor onbepaalde tijd) in de volgende situaties: - Na drie tijdelijke nul-uren contracten die telkens direct of binnen drie maanden na elkaar zijn afgesloten, is het vierde arbeidscontract automatisch een vast dienstverband.

- Als tijdens het tweede of volgende contract de duur van 36 maanden wordt overschreden, verandert dit nul-urencontract automatisch in een vast dienstverband. De periode tussen contracten mag maximaal drie maanden zijn.

- Als een eerste nul-urencontract van 36 maanden of langer onmiddellijk wordt gevolgd door een tijdelijk arbeidscontract van maximaal drie maanden, geldt de regeling van omzetting in een vast dienstverband niet. Overschrijdt het nieuwe contract die drie maanden wel, dan heeft de werknemer recht op een vast dienstverband.

Hoe kunt u uw risico's beperken?

U kunt uw risico's beperken door uw oproepmedewerkers via een payrollconstructie in te huren. Uw medewerkers treden dan in dienst bij het payrollbedrijf en werken op basis van een uitstekende NBBU uitzendovereenkomst fase 1/2. U bent geen juridisch werkgever maar kunt wél gebruik maken van alle voordelen die een uitzendovereenkomst met zich meebrengt:

- 1) U kunt uw medewerkers 130 gewerkte weken inzetten zonder dat er een dienstverband ontstaat;
- 2) U hoeft niet door te betalen bij ziekte of geen werk, ongeacht hoeveel of hoe vaak een oproepkracht voor u werkt;
- 3) U kunt op elke moment afscheid nemen van medewerkers zonder opzegtermijn;
- 4) U heeft geen personeelsadministratie, u hoeft alleen uren door te geven. Het payrollbedrijf regelt de rest.

Ook voor uw medewerkers hebben bij een payrolldienstverband voordelen:

- 1) Bij ziekte komen zij in aanmerking voor een ziekgelduitkering via het UWV;
- 2) Bij geen of minder werk komen zij in aanmerking voor een WW-uitkering;
- 3) Vanaf 26 gewerkte weken bouwen zij pensioen op (vanaf 21 jaar) bij het payrollbedrijf;
- 4) Het payrollbedrijf beantwoordt vakkundig alle vragen over salaris, vakantiedagen, belastingen etc.;
- 5) Wekelijkse uitbetaling is mogelijk zonder extra kosten.

*Door Edwin Hilgers op 2 januari 2011 in Payroll, werkgever*

Wilt u meer weten over de mogelijkheden van payroll en de kosten hiervan? Neem dan contact op met EQ financiële diensten [assurantie@nardus.eu](mailto:assurantie@nardus.eu)