

Meer verplichtingen dan verwacht bij nulurencontract!

Bij een nulurencontract kan de werkgever de werknemer oproepen voor het verrichten van werkzaamheden wanneer dat nodig of gewenst is en worden ook enkel de daadwerkelijk gewerkte uren uitbetaald.

Wil dat dan zeggen dat de werkgever verder nergens aan vast zit en de werknemer nergens aanspraak op kan maken?

Absoluut niet; en daar bestaan vaak misverstanden over!

Er bestaat namelijk een zogenaamd “rechtsvermoeden van arbeidsomvang”. Op basis van de wet, heeft bij een nulurencontract dat langer dan drie maanden heeft geduurd, de gemiddelde omvang van de afgelopen drie maanden te gelden als de omvang van de arbeidsovereenkomst.

Hetzelfde geldt overigens tevens wanneer er sprake is van een min-max arbeidsovereenkomst.

Met andere woorden: een werknemer die op basis van een nulurencontract gedurende drie maanden bijvoorbeeld gemiddeld 20 uur per week werkt, heeft na verstrijken van die periode van drie maanden het recht opgebouwd op 20 uur arbeid – of in ieder geval loon – ook als daar vanuit de werkgever geen behoefte meer aan is.

Extra gevaar kan nog zijn dat een eventuele vordering met terugwerkende kracht kan werken, waardoor er onverwacht ineens over een aanzienlijke periode loon is opgebouwd door een werknemer, zonder dat de werkgever daarop geanticipeerd heeft.

Laat u daarom vooraf goed informeren en sluit een arbeidsovereenkomst die aansluit bij de werkelijke situatie!