

# Flexibiliteit en inzetbaarheid

## Flexibiliteit en inzetbaarheid

*Alles over de jaarurensystematiek in de Kinderopvang*



## Waarom deze folder?

De kinderopvangbranche blijft aan verandering onderhevig. Ouders vragen om variëteit en meer arrangementen. Om hier op in te springen is behoefte aan meer variaties in roostering. In deze behoefte voorziet de cao Kinderopvang door de mogelijkheid te bieden om binnen een organisatie een jaarurensystematiek te hanteren. Met behulp van de jaarurensystematiek is het mogelijk om pieken en dalen in het aanbod van kinderen op te vangen. Kort gezegd biedt de jaarurensystematiek meer ruimte voor werkgevers bij de inzet van personeel en vraagt deze regeling meer flexibiliteit van het personeel. Deze ruimte voor de werkgever is uiteraard niet onbeperkt. Er moet namelijk rekening worden gehouden met de kwaliteitsregels maar ook met wetgeving omtrent arbeids- en rusttijden en met individuele afspraken met werknemers.

Voor werknemers zijn er ook voordelen aan te wijzen van de jaarurensystematiek. De jaarurensystematiek kan een halt toe roepen aan de in sommige gevallen doorgeslagen flexibilisering. Omdat de werknemers met een vaste arbeidsomvang flexibeler kunnen werken, kan er minder behoefte zijn aan andere vormen van flexibele inzet. Als er binnen de organisatie goede afspraken gemaakt worden krijgen werknemers de kans om te werken op voor hen gunstige momenten.

Daarnaast kunnen werknemers ook flexibel werken zonder gebruik te maken van de jaarurensystematiek. In deze folder wordt ingegaan wat een redelijke toepassing is van flexibiliteit in een arbeidsovereenkomst en hoe een balans kan worden gecreëerd tussen werk en ander werk of werk en privé.

In deze toelichting wordt ingegaan op de flexibiliteit binnen en buiten de jaarurensystematiek. Er wordt ingegaan op hoe de jaarurensystematiek werkt en hoe hier in de praktijk mee moet worden omgegaan. De toelichting is geactualiseerd als gevolg van de Wet Werk en Zekerheid en er zijn al dan niet fictieve voorbeelden toegevoegd om een en ander te verduidelijken.

## Inhoud

### 1. Flexibiliteit binnen de jaarurensystematiek

- 1.1 Inhoud van de regeling
- 1.2 20% afwijken: plus- en min-uren
- 1.3 Salaris
- 1.4 Einde van het kalenderjaar / einde van het dienstverband
- 1.5 Vakantie en verlof
- 1.6 Feestdagen
- 1.7 Arbeidsongeschiktheid
- 1.8 Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- 1.9 Invoering jaarurensystematiek in BSO / Peuterspeelzaal

### 2. Jaarurensystematiek: de invoering in de organisatie

- 2.1 Werktijdenregeling
- 2.2 Aandachtspunten bij invoering van de jaarurensystematiek

### 3. Flexibiliteit buiten de jaarurensystematiek

- 3.1 Oproepcontracten
- 3.2 Min-maxcontracten

# 1. Flexibiliteit binnen de jaarurensystematiek

In dit hoofdstuk wordt de werking en invoering van de jaarurensystematiek toegelicht.

## 1.1 Inhoud van de regeling

In artikel 4.3 van de cao Kinderopvang is opgenomen dat de werkgever een jaarurensystematiek kan invoeren waarbij sprake is van een variabele arbeidsomvang. Het is niet verplicht om te gaan werken met een jaarurensystematiek. De werkgever mag zelf besluiten of hij de jaarurensystematiek invoert. Instemming van de OR is op dat besluit niet nodig. Wel moet de werkgever met de OR/pvt overleggen over de wijze van invoering. Kiest de werkgever voor invoering van de jaarurensystematiek dan kunnen de werktijden van een werknemer per maand maximaal 20% naar boven of 20% naar beneden afwijken van de gemiddelde arbeidsomvang per maand.

De jaaruren per kalenderjaar staan vermeld in artikel 4.1 lid 2 van de cao en zijn gebaseerd op een volledig dienstverband (36 uur per week). Voor een parttime dienstverband geldt dat de jaaruren eerst naar rato moeten worden berekend (arbeidsomvang per week/36 x jaarlijkse arbeidsduur). Het omrekenen van de jaaruren naar de gemiddelde arbeidsduur per maand gebeurt vervolgens door de jaarlijkse arbeidsduur te delen door 12. Van deze maandelijks arbeidsduur kan worden afgeweken zolang binnen de afspraken van de cao wordt gebleven. Het salaris blijft gebaseerd op de overeengekomen wekelijkse arbeidsomvang.

*In 2016 zijn er 1879,2 jaaruren bij een dienstverband met een arbeidsomvang van 36 uur per week. Wat is de gemiddelde arbeidsomvang van een werknemer met een dienstverband van gemiddeld 24 uur per week. De gemiddelde arbeidsomvang per maand bedraagt 104,4 uur  $\{1879,2 / 12 \times (24/36)\}$ .*

Het gevolg van invoering van de jaarurensystematiek is dat de werknemer niet meer elke week een vast aantal uren hoeft te werken, maar volgens een rooster een "vast" aantal uur per maand verdeeld over deze maand werkt. De werknemer krijgt een rooster dat 10 werkdagen van tevoren conform cao bekend moet zijn gemaakt. Dit geldt dus ook bij de jaarurensystematiek! Van het rooster en van de roostertermijn kan slechts, in de cao vast omschreven gevallen worden afgeweken.

*Als een collega na het vaststellen van het rooster ziek wordt, is dit volgens artikel 4.2 lid 2 een reden om voor een andere werknemer van het vastgestelde rooster af te wijken ter vervanging van die zieke collega. Bij vervanging van een langdurig zieke collega die al ziek was voordat het rooster vastgesteld werd is hier geen sprake van. De vervangende werknemer is in principe verplicht gehoor te geven aan de roosterwijziging, tenzij dit in redelijkheid en billijkheid niet van deze werknemer verlangd kan worden.*

Het is dan ook niet mogelijk om binnen de jaarurensystematiek een ingeroosterde werknemer af te bellen dan wel eerder naar huis te sturen omdat er onvoldoende werk voorhanden is. Het hebben van te weinig werk is een risico dat voor rekening van de werkgever komt. Het hanteren van de jaarurensystematiek verandert hier niets aan.

## 1.2 20% afwijken: plus- en min-uren

Bij het hanteren van de jaarurensystematiek is het mogelijk om per maand 20% naar boven of 20% naar beneden af te wijken van de gemiddelde arbeidsduur per maand. In het geval dat er meer wordt gewerkt dan de gemiddelde arbeidsduur per maand wordt het meerdere aangemerkt als plus-uren. Wordt er minder gewerkt dan is er sprake van min-uren.

Het saldo van het aantal plus-uren of min-uren mag maximaal de gemiddelde arbeidsduur per maand bedragen.

*Voorbeeld: een werknemer werkt 36 uur per week. De gemiddelde arbeidsduur per maand in 2016 bedraagt 156,6 uur (1879,2 /12). Het aantal uren dat dan per maand maximaal naar boven of naar beneden mag worden afgeweken, bedraagt dan 31,32 uur (20% van 156,6). Het saldo aan plus of min-uren mag maximaal 156,6 zijn. Werkt een werknemer 20 uur per week dan wordt de maximale afwijking 17,4 uur per maand (20/36 x 156,6 x 20%) en het maximale saldo 87 uur.*

Zodra het maximum aan plus-uren is bereikt moet de werknemer minder worden ingezet. Is het maximum aan min-uren bereikt dan moet de werknemer meer ingeroosterd worden. Want het aantal plus-uren respectievelijk het aantal min-uren mag dus niet verder oplopen dan de gemiddelde arbeidsduur per maand.

*Als een werknemer nog binnen de marge zit van 20%, betekent dit niet dat deze werknemer automatisch alle dagen van de week voor werk beschikbaar te zijn. Dit is afhankelijk van de gemaakte afspraken tussen de werkgever en deze individuele werknemer.*

**Let op:** Als er in de onderneming geen jaarurensystematiek is ingevoerd en een werknemer werkt minder dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dan kan in beginsel niet verlangd worden dat de uren op een ander moment worden ingehaald. Meer werk moet wel worden gecompenseerd in geld of tijd.

**Let op:** de jaarurensystematiek is niet van toepassing op min-max contracten (artikel 3.4 cao) en op BBL-arbeidsovereenkomsten (artikel 9.6.1. cao).

### 1.3 Salaris

Bij toepassing van de jaarurensystematiek wijzigt het salaris van de werknemer niet, ondanks het feit dat de werknemer de ene maand plus-uren kan werken en de andere maand niet. De werknemer heeft elke maand recht op het salaris gebaseerd op de overeengekomen arbeidsomvang per week. Dit betekent dat het salaris elke maand gelijk is ongeacht het daadwerkelijk aantal gewerkte uren.

### 1.4 Einde van het kalenderjaar / einde van het dienstverband

Het aantal plus- of min-uren mag maximaal de gemiddelde arbeidsduur per maand bedragen. Per 31 december van een kalenderjaar dient het saldo aan plus- en min-uren op nul te staan.

Heeft de werknemer aan het einde van het kalenderjaar min-uren staan dan zijn deze voor rekening van de werkgever. De werkgever kan deze min-uren niet op het salaris inhouden. Zijn er aan het einde van het kalenderjaar nog plus-uren dan maken de werkgever en de werknemer samen afspraken over compensatie van deze plus-uren. Compensatie kan plaatsvinden in de vorm van vrije tijd of geld. In het geval de werknemer hiervoor geen keuze maakt dan stelt de werkgever na afloop van het kalenderjaar vast wanneer de extra gewerkte uren in de vorm van doorbetaald verlof worden genoten.

De werkgever dient door het jaar heen goed in de gaten te houden wat het saldo aan plus- of min-uren is zodat hier op gestuurd kan worden.

Heeft een werknemer aan het einde van het dienstverband nog plus-uren staan dan kan de werkgever de werknemer gedurende de opzegtermijn 20% minder inzetten om de uren zoveel als mogelijk te compenseren. Eventueel nog resterende plus-uren worden aan het einde van het dienstverband uitbetaald.



### 1.5 Vakantie en verlof

Flexibel werken kan ertoe leiden dat werknemers hun verlofuren niet (allemaal) opnemen omdat zij plus-uren in tijd opnemen. In de praktijk wordt dan een periode van meer werken gevolgd door een periode van niet of minder werken. Het kan daarom zinvol zijn om als werkgever en werknemer met elkaar afspraken maken over het opnemen van verlof of te komen tot een verlofurenplanning per werknemer.

Wanneer een werknemer verlof opneemt voor een periode waarvoor nog geen rooster is vastgesteld moet de werkgever voor het bepalen van het aantal uren verlof uitgaan van de overeengekomen arbeidsduur per week. Dit is het aantal uur dat in mindering moet worden gebracht op het verloftegoed van de werknemer.

In de situatie waarin een werknemer verlof wil opnemen terwijl er voor die periode nog geen rooster is gemaakt, kunnen werkgever en werknemer afspreken of dit verlof ten laste van het verlofbudget komt of dat de werknemer eindigt met min-uren die maand.

Neemt een werknemer incidenteel een aantal uur verlof op dan wordt het aantal uur verlof afgeschreven dat de werknemer opneemt. Neemt een werknemer een dag verlof op dan kan het aantal uur worden afgeschreven waarvoor de werknemer die dag ingeroosterd is. In beide gevallen geldt dat de bedrijfsvoering de opname van het verlof niet in de weg moet staan.

Het is te adviseren om hierover als werkgever en werknemer duidelijke afspraken te maken. Voor de opname van verlof is de vakantiewetgeving van toepassing. Hierin is onder andere geregeld dat als een werknemer verzoekt om verlof op te nemen de werkgever hiermee moet instemmen tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. Daarentegen is de werkgever niet verplicht in te stemmen met een verzoek van de werknemer om een bepaalde maand min-uren te werken.

*Tip: kijk als werkgever ook de huidige interne vakantieregeling na en leg eventuele noodzakelijke wijzigingen daarop te instemming voor aan de OR of pvt (of bij het ontbreken daarvan de het personeel).*

## 1.6 Feestdagen

In artikel 7.5 van de cao is het feestdagenverlof opgenomen. Wanneer een werknemer op vaste dagen werkt, heeft hij recht op feestdagenverlof op het moment dat een feestdag op een vaste werkdag valt en de werknemer om die reden niet werkt. Binnen de jaarurensystematiek zal er minder sprake zijn van vaste dagen en meer sprake van wisselende diensten. De vraag is hoe het feestdagenverlof moet worden berekend bij wisselende diensten.

Een werknemer die wisselende diensten werkt en niet wordt ingeroosterd op een feestdag, wat betekent dat buiten de feestdag om de contracturen worden gewerkt, heeft recht op vervangend verlof. Het betreft feestdagen die niet op zaterdag of zondag vallen. Is een werknemer wel ingeroosterd of werkt de werknemer volgens een vast rooster dan heeft de werknemer vrij met behoud van salaris.

Onderstaand vijf voorkomende situaties waarin wel of geen recht bestaat op (vervangend) feestdagenverlof. In onderstaande situaties is de maandag een feestdag en heeft de werknemer een arbeidsomvang van 24 uur per week.

### *Situaties zonder wisselende diensten*

1.

| Ma | Di | Wo | Do | Vr |
|----|----|----|----|----|
| 8  | 8  | 8  | 8  | -  |

In deze situatie heeft de werknemer gewerkt op een feestdag en om die reden bestaat er recht op 8 uur betaald vervangend verlof. Dit zou bijvoorbeeld kunnen voorkomen op 5 mei, als dat een feestdag is conform de cao (eens per 5 jaar) en er wel gewoon gewerkt wordt.

2.

| Ma | Di | Wo | Do | Vr |
|----|----|----|----|----|
| -  | 8  | 8  | -  | -  |

In deze situatie heeft de werknemer feitelijk op maandag verlof genoten en dus geen recht op extra verlof. De 8 uur verlof van maandag worden doorbetaald en de werknemer hoeft geen verlofuren op te nemen.

### *Situaties met wisselende diensten*

3.

| Ma | Di | Wo | Do | Vr |
|----|----|----|----|----|
| 8  | -  | 8  | 8  | -  |

In deze situatie heeft de werknemer recht op 8 uur betaald vervangend verlof omdat de werknemer heeft gewerkt op een feestdag.

4.

| Ma | Di | Wo | Do | Vr |
|----|----|----|----|----|
| -  | 8  | -  | -  | 8  |

In deze situatie heeft de werknemer geen recht op vervangend verlof omdat op de feestdag het verlof al is genoten omdat er niet is gewerkt. De 8 uur van maandag worden in het salaris doorbetaald, werknemer hoeft geen verlofuren op te nemen.

5.

| Ma | Di | Wo | Do | Vr |
|----|----|----|----|----|
| -  | 8  | 8  | 8  | -  |

In deze situatie bestaat er recht op vervangend doorbetaald verlof, omdat de werknemer in wisselend rooster werkt en niet ingeroosterd is op de feestdag.

*Het vaststellen van het vervangend feestdagenverlof gebeurt bijvoorbeeld op de volgende wijze:*

*In een kalenderjaar zijn er bijvoorbeeld zes feestdagen die niet op een zaterdag of zondag vallen. Er moet vervolgens gekeken worden hoeveel uur een werknemer op een gemiddelde werkdag is ingeroosterd. Is dit acht uur, dan bedraagt dit voor de feestdagen voor een volledig dienstverband, (8x6) 48 uur. Voor een werknemer met een parttime percentage van 80% betekent dit 80% van 48 uur, ofwel 38,4 uur voor zes feestdagen. Dit is gemiddeld 6,4 uur per feestdag. Voor feestdagen waarop de werknemer niet is ingeroosterd wordt 6,4 uur vervangend verlof toegekend. Als de werknemer wel ingeroosterd is op een feestdag waarop de onderneming gesloten is dan heeft de werknemer gewoon vrij, zonder dat er extra verlofuren opgenomen hoeven te worden.*

Wanneer een werknemer slechts een gedeelte van het jaar in dienst is, dienen alleen de feestdagen die binnen de betreffende periode vallen te worden gebruikt bij de berekening.

## 1.7 Arbeidsongeschiktheid

In artikel 4.3 van de cao is geregeld dat de werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is te werken, op de overeengekomen wijze blijft ingeroosterd voor zolang de roosterperiode loopt. In het geval de roosterperiode eindigt tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid van de werknemer, valt de werknemer terug op zijn gemiddelde arbeidsduur per maand.

*Wanneer de gemiddelde arbeidsduur per maand 80 uur bedraagt dan wordt hij geacht voor die uren arbeidsongeschikt te zijn na afloop van de roosterperiode.*

Het kan voorkomen dat een werknemer voor een langere periode ziek of arbeidsongeschikt is nadat hij een aantal maanden plus-uren heeft gewerkt. De werknemer heeft daardoor mogelijk veel plus-uren staan. Na afloop van de roosterperiode valt de werknemer terug op zijn gemiddelde arbeidsduur per maand. Dit betekent dat een werkgever de werknemer tijdens de periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid de plus-uren niet kan laten compenseren. Mocht de werknemer tot het einde van het kalenderjaar ziek of arbeidsongeschikt blijven, dan is er aan het einde van jaar sprake van plus-uren welke kunnen worden gecompenseerd in tijd of geld. De werkgever loopt dus enig risico als hij een werknemer plus-uren laat werken.

Dit geldt andersom ook wanneer een werknemer min-uren heeft en de rest van het kalenderjaar volledig ziek of arbeidsongeschikt is. Er is dan geen mogelijkheid voor de werkgever om deze werknemer zijn min-uren te laten compenseren. Ook hier is het zaak om in de gaten te houden dat het saldo aan min-uren niet teveel oploopt.

## 1.8 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

In artikel 4.3. van de cao is geregeld dat de werknemer die door zwangerschaps- of bevallingsverlof of door ziekte of arbeidsongeschiktheid als gevolg van de zwangerschap of bevalling niet in staat is om te werken vanaf het begin van het zwangerschapsverlof terug valt op de gemiddelde arbeidsduur per maand. De werkgever heeft minder tijd om eventuele plus- en min-uren te laten compenseren.

## 1.9 Invoering jaarurensystematiek in BSO / Peuterspeelzaal

In de peuterspeelzaal/peuteropvang <sup>1</sup> en de BSO wordt vaak gewerkt met sterk afwijkende roosters in de schoolvakanties. In de BSO worden in de schoolvakanties meer uren gewerkt terwijl de peuterspeelzaal/peuteropvang dan juist gesloten is. Een rooster van een werknemer die werkt in de BSO of de peuterspeelzaal, of een combinatie daarvan, past wellicht niet altijd in de bandbreedte van de jaarurensystematiek. Een werkgever mag dan ook met een individuele werknemer een grotere afwijking dan 20% afspreken, als die werknemer in de BSO en/of peuterspeelzaal-peuteropvang werkt. Voor de goede orde zij opgemerkt dat voor toepassing van de grotere bandbreedte instemming van de individuele werknemer is vereist.



## 2. Jaarurensystematiek: de invoering in de organisatie

### 2.1 Werktijdenregeling

Wanneer een werkgever besluit de jaarurensystematiek in te voeren, dient de werkgever met de OR of pvt (of bij het ontbreken daarvan het personeel) te overleggen over de wijze van invoering. Hierbij kan gedacht worden aan de termijn van invoering van de jaarurensystematiek, hoe de communicatie binnen de organisatie verloopt en welke faciliteiten de werkgever kan bieden om de werknemer te ondersteunen om werk en privé en/of ander werk op elkaar af te stemmen.

Mocht als gevolg van de invoering van de jaarurensystematiek de werktijdenregeling die binnen de organisatie van toepassing is wijzigen dan moet deze gewijzigde werktijdenregeling altijd eerst ter instemming worden voorgelegd aan de OR of pvt. Dit is geregeld in artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.

<sup>1</sup> Het betreft peuterspeelzalen/peuteropvang die gesloten zijn tijdens de schoolvakanties.



In het geval de werknemers als gevolg van de invoering van de jaaruresystematiek op meer dagen beschikbaar moeten zijn dan is dit een wijziging van de werktijdenregeling en dient de OR daarmee in te stemmen. Let op: met de instemming van de OR worden bestaande individuele arbeidsovereenkomsten niet veranderd. Als de invoering van de jaaruresystematiek leidt tot wijzigingen in de individuele arbeidsovereenkomst moet de werknemer hierover tot overeenstemming komen met de werknemer. Dit betekent dat er mogelijk met individuele werknemers nieuwe afspraken moeten worden gemaakt over de beschikbaarheid, ofwel de dagen en de tijdstippen waarop de werknemer kan worden ingeroosterd. Dit kan bijvoorbeeld gelden voor werknemers die werkzaam zijn op vaste dagen. Dit geldt uiteraard niet voor werknemers die in dienst komen na de invoering van de jaaruresystematiek of voor werknemers met wie geen vaste werkdagen zijn afgesproken.

*Met een werknemer die enkel op dinsdag en donderdag werkt, moeten andere afspraken worden gemaakt ten aanzien van de beschikbaarheid om flexibelere inzet te realiseren binnen de jaaruresystematiek. Het is zonder nadere afspraken niet mogelijk om deze werknemer op andere dagen dan de dinsdag en de donderdag te laten werken.*

## 2.2 Aandachtspunten bij invoering van de jaaruresystematiek

- Een heldere visie op de jaaruresystematiek is belangrijk: als duidelijk is waarom een organisatie de jaaruresystematiek wil invoeren en wat de organisatie hiermee wil bereiken, kan dit zorgen voor meer draagvlak onder de werknemers.
- De OR en pvt (of bij het ontbreken daarvan het personeel) moeten zo vroeg mogelijk in het proces bij de invoering van de jaaruresystematiek betrokken worden.
- Zorg voor een goede communicatie met de werknemers. Hierbij dient onder andere aandacht te worden besteed aan de voor- en nadelen.
- Begin met een pilot. De jaaruresystematiek gaat voornamelijk over inzetbaarheid en beschikbaarheid en raakt de privé-tijd van werknemers. Dit kan door werknemers als bedreigend worden ervaren. Door de jaaruresystematiek niet in één keer organisatie breed in te voeren maar te werken met een pilot, wordt een veilige overzichtelijke omgeving gecreëerd waarbinnen de jaaruresystematiek wordt vormgegeven. Een pilot is bedoeld om te bekijken of en zo ja, hoe een jaaruresystematiek het beste kan werken binnen een organisatie. Denk bijvoorbeeld aan een pilot op één locatie.
- Door de invoering van de jaaruresystematiek wijzigt de arbeidsomvang van de werknemer niet.

## 3. Flexibiliteit buiten de jaaruresystematiek

### 3.1 Oproepcontracten

Er is geen wettelijke definitie van een oproepcontract c.q. nul-urenovereenkomst. In een oproepcontract spreken partijen af dat de werkgever de oproepkracht kan of moet oproepen, waarna de oproepkracht in beginsel moet komen werken. Er bestaan in de praktijk twee typen oproepcontracten, de arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht en de voorovereenkomst. Onderstaand wordt nader ingegaan op deze twee vormen van oproepcontracten.

#### 3.1.1 Voorovereenkomst

Dit is geen arbeidsovereenkomst, maar een overeenkomst waarin partijen hebben afgesproken onder welke voorwaarden er een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan. In deze variant bestaat er bij de oproepkracht de vrijheid om al dan niet gehoor te geven aan een oproep en de werkgever is dan ook niet gehouden om de oproepkracht op te roepen als er werk voorhanden is. Als de oproepkracht gehoor geeft aan een oproep dan ontstaat er voor de duur van de oproep een

arbeidsovereenkomst. Indien een oproepkracht in deze variant vier keer gehoor geeft aan een oproep van de werkgever en tussen de verschillende oproepen zit geen langere onderbreking dan zes maanden, dan ontstaat bij de vierde oproep van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

### 3.1.2 Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht

In deze variant is er vanaf het begin sprake van een arbeidsovereenkomst waarbij de oproepkracht in beginsel is gehouden om aan een oproep van de werkgever gehoor te geven. Hier staat tegenover dat de werkgever verplicht is de oproepkracht op te roepen zodra er werk voorhanden is. De eisen van redelijkheid en billijkheid brengen met zich dat de plicht van een oproepkracht om aan een oproep gehoor te geven niet zo ver mag gaan, dat de oproepkracht niet mag weigeren.

*Bij bijvoorbeeld ziekte of een begrafenis mag een oproepkracht een oproep weigeren.*



#### *Duur*

De arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht kan worden aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. Deze overeenkomst eindigt niet doordat de werkgever de oproepkracht niet meer oproept. Zolang deze arbeidsovereenkomst niet volgens de wettelijke regels of het verstrijken van de tijd is beëindigd, duurt deze voort.

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan worden opgezegd na verkregen toestemming van UWV of worden ontbonden door de kantonrechter. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt door het verstrijken van de tijd waarvoor zij is aangegaan of door tussentijdse opzegging, conform art. 3.6 lid 4 cao.

### *Rechtsvermoeden van arbeidsomvang*

De achterliggende gedachte van het rechtsvermoeden van arbeidsomvang is dat voor structureel werk ook een structurele oplossing moet worden gezocht. Het risico van het teruglopen van de werkzaamheden is volgens de wetgever een risico dat voor rekening van de werkgever komt. Maar het rechtsvermoeden kan niet worden ingeroepen door de werkgever om de overeengekomen arbeid naar beneden toe bij te stellen, omdat structureel minder wordt gewerkt. Daartoe zal werkgever eerst samen met werknemer het contract moeten aanpassen. Het rechtsvermoeden houdt in dat wanneer de arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, de arbeidsomvang wordt vermoed overeen te komen met het gemiddelde in de voorgaande drie maanden. De werkgever heeft de mogelijkheid om een beroep op het vermoeden te weerleggen.

### *Minimumaanspraak op loon*

Oproepkrachten hebben een minimumloonaanspraak van drie uur per oproep (artikel 7:628a BW en artikel 5.5 lid 2 CAO Kinderopvang) indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop moet worden gewerkt zijn niet vastgelegd of de arbeidsomvang is niet dan wel niet eenduidig vastgelegd. Dit betekent dat de oproepkracht, waarvoor geen arbeidsomvang is vastgelegd, een minimumaanspraak heeft op loon voor drie uur per oproep ongeacht of daadwerkelijk drie uur wordt gewerkt.

*Indien een oproepkracht is opgeroepen en het blijkt dat er toch minder kinderen aanwezig zijn op de groep dan verwacht, dan kan deze oproepkracht niet zonder meer naar huis worden gestuurd. Deze situatie komt voor rekening en risico van de werkgever. De werknemer heeft recht op het salaris voor de uren waarvoor hij was ingeroosterd.*

*Uiteraard kan wel aan de werknemer worden gevraagd of hij eerdere naar huis wil en daarvoor compensatie- of verlofuren wil opnemen, maar de werknemer hoeft hier niet mee in te stemmen.*

### *Uitsluiting van loondoorbetaling voor het eerste half jaar*

Als een oproepkracht niet heeft gewerkt vanwege een oorzaak die in de risicosfeer ligt van de werkgever, is de werkgever verplicht het loon door te betalen. Dit risico kan de werkgever de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst uitsluiten. Deze periode van zes maanden begint niet iedere keer opnieuw bij een opvolgende arbeidsovereenkomst.

*In de situatie waarin een oproepkracht een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar heeft waarin de loondoorbetaling voor de eerste zes maanden is uitgesloten mag bij een daarop volgende arbeidsovereenkomst niet nogmaals de eerste zes maanden de loondoorbetaling worden uitgesloten.*

### *Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid van een oproepkracht*

Het uitgangspunt met betrekking tot de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid is dat de loondoorbetaling plaatsvindt over de uren waarvoor de oproepkracht is opgeroepen. In het kader van goed werkgeverschap is het redelijk om vervolgens het gemiddeld aantal gewerkte uren in de drie maanden voorafgaand aan de eerste ziekte dag door te betalen.

### *Vakantie en verlof*

Oproepkrachten hebben recht op verlof en bouwen dit naar rato van de gewerkte uren op.

### *Beschikbaarheid*

In een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht maken werkgever en oproepkracht binnen redelijke grenzen afspraken over de beschikbaarheid van de werknemer die zodoende werk en privé en/of ander werk kan combineren.

### *Proeftijd*

Sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid is het niet meer mogelijk om een proeftijd overeen te komen in een arbeidsovereenkomst voor ten hoogste zes maanden. Doet u dat wel dan wordt de proeftijd nooit geacht te hebben bestaan. Volgens de CAO Kinderopvang is het mogelijk om in alle arbeidsovereenkomsten van langer dan zes maanden een proeftijd van maximaal twee maanden overeen te komen. Er wordt in de CAO afgeweken van de wettelijke bepaling. Omdat afwijking van de wettelijke proeftijd enkel bij CAO mogelijk is, dient gedurende een CAO-loze periode de wettelijke proeftijd te worden gehanteerd.

Indien er een geldig proeftijdbeding is overeengekomen kunnen zowel de oproepkracht als de werkgever de arbeidsovereenkomst per direct opzeggen. Instemming van de andere partij of toestemming van UWV of ontbinding door de kantonrechter is niet nodig.

### *Ketenregeling*

Het nieuwe artikel 7:668a BW bepaalt dat de oproepkracht werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na 24 maanden recht heeft op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Binnen deze 24 maanden kunnen nog steeds drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten. Een vierde arbeidsovereenkomst wordt automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mits er geen onderbrekingen hebben plaatsgevonden van meer dan zes maanden tussen de opvolgende arbeidsovereenkomsten.

## **3.2 Min-maxcontracten**

Een min-maxcontract is een arbeidsovereenkomst waarin een minimum aantal uren en een maximum aantal uren per maand worden overeengekomen. De zogenaamde min-uren zijn garantie uren die in beginsel altijd worden uitbetaald. Voor het gedeelte van de overeenkomst tussen het minimum en het maximum aantal uren kan de werknemer worden opgeroepen. De werknemer is in beginsel verplicht gehoor te geven aan een oproep en aan de andere kant is een werkgever verplicht de werknemer op te roepen zodra er werk voorhanden is.

Artikel 3.4 van de cao Kinderopvang bepaalt dat het verschil tussen het minimum en het maximum niet meer dan 60 uur per maand mag bedragen. Hier kan niet van worden afgeweken.

Een min-max overeenkomst wordt evenals een "normale" arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. Een min-max overeenkomst voor onbepaalde tijd kan niet eenvoudig verlopen door niet meer op te roepen. Zolang deze overeenkomst niet volgens de geldende wettelijke regels wordt beëindigd loopt deze door. Indien de min-max overeenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, eindigt deze door het verstrijken van de tijd waarvoor zij is aangegaan of door tussentijdse opzegging zoals opgenomen in artikel 3.6 lid 4 van de cao.

Voor het flexibele gedeelte van de min-max overeenkomst geldt hetzelfde als voor de arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht zoals op de vorige pagina's beschreven.