



“Mr. E.D. van Tellingen is advocaat bij Wienen & van Tellingen Advocaten, gevestigd in het centrum van Almere (Schoutstraat 51, 1315 EW). Nadere informatie over het kantoor kunt u lezen op: www.wvtadvocaten.nl of u kunt bellen met 036 - 82 00 322 of e-mailen naar vantellingen@wvtadvocaten.nl”

Wanneer verandert een oproepcontract in een vast dienstverband?

Wie regelmatig op oproepbasis werkt, kan na 3 maanden of na een vierde oproep ongemerkt in vaste dienst zijn. Veel werknemers en werkgevers zijn hiervan niet op de hoogte!

Een oproepovereenkomst kan overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (vast dienstverband) als er een vast arbeidspatroon ontstaat. Wanneer u drie maanden lang in elke week, of minimaal twintig uur per maand werkt, ontstaat er een zogeheten ‘rechtsvermoeden’ van een arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat u als werknemer een vast dienstverband bij de werkgever kan afdwingen. Een werkgever kan dit weerspreken. De werkgever moet aantonen dat het rechtsvermoeden niet juist is door te bewijzen dat het gaat om tijdelijk meerwerk. Dit kan bijvoorbeeld aan de hand van schriftelijke afspraken of een dienstrooster.

Bij de meest losse vorm van een oproepovereenkomst, de zogenaamde voorovereenkomst, ontstaat er elke keer dat u wordt opgeroepen

een arbeidsovereenkomst op het moment dat u de oproep accepteert. Er komt dan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot stand voor de duur van de oproep. Als u met tussenpozen van drie maanden of minder inmiddels voor de vierde keer bent opgeroepen, dan is er eveneens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. Mogelijk kan in een van toepassing zijnde CAO wel een afwijkende regeling zijn opgenomen.

De bovenvermelde situatie doet zich in de praktijk regelmatig voor. Werkgevers gaan er namelijk bij het afsluiten van een oproepcontract vanuit dat er geen regelmatig werk is, maar later vergeten ze dat door de dagelijkse beslommingen en blijkt er wel degelijk sprake te zijn van regelmatig werk. Er ontstaat dan een regelmatig arbeidspatroon waar de werkgever verantwoordelijk wordt voor het gemiddeld aantal gewerkte uren. Daarnaast vergeten werkgevers regelmatig dat de oproepkracht inmiddels voor de vierde keer is opgeroepen.