

## **RECHT *in de praktijk***

### **Het oproepcontract**

Een werkgever kan met een persoon afspreken dat wanneer zij hem/haar nodig heeft om werkzaamheden te verrichten zij hem/haar daarvoor zal oproepen, waarna de persoon dient aan te geven of hij/zij bereid is om deze werkzaamheden te verrichten. Bij het aangaan van deze afspraak c.q. overeenkomst weten partijen nog niet hoe vaak en wanneer er gewerkt zal worden. Voorts heeft deze persoon, nader te noemen de oproepkracht, slechts recht op loon gedurende de uren die hij/zij voor de werkgever werkzaamheden heeft verricht. Het oproepcontract als zodanig is niet in de wet geregeld. Ingevolge de literatuur en de rechtspraak bestaan er twee soorten oproepcontracten, namelijk (i) het oproepcontract in de vorm van een voorovereenkomst, op grond waarvan er telkens wanneer er gewerkt wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen partijen ontstaat en (ii) het oproepcontract in de vorm van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht.

Ad (i) Met de oproepkracht wordt afgesproken dat hij/zij gedurende een bepaalde tijd komt werken, nadat hij/zij daartoe door de werkgever is opgeroepen. Tevens wordt overeengekomen dat enerzijds de werkgever niet verplicht is om de oproepkracht op te roepen, en anderzijds de oproepkracht niet verplicht is aan de oproep gehoor te geven. Derhalve spreken partijen af dat zij in de toekomst wellicht een arbeidsovereenkomst zullen aangaan. Tussen partijen bestaat er voorts geen gezagsverhouding: als het de oproepkracht niet uitkomt hoeft hij/zij geen gevolg te geven aan de oproep. De voorovereenkomst wordt dan ook niet gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst kenmerkt zich immers door onder andere het bestaan van een gezagsverhouding tussen partijen. De arbeidsovereenkomst ontstaat pas op het moment waarop de oproepkracht wordt opgeroepen en hij/zij aan die oproep gevolg geeft. Gelet hierop heeft de werkgever dan ook in beginsel geen toestemming van de Directeur van de Directie Arbeidszaken nodig voor het opzeggen van de zogenaamde voorovereenkomst.

Ad (ii) De werkgever is verplicht om de oproepkracht op te roepen wanneer er werk voorhanden is en de oproepkracht moet in beginsel aan de oproep gehoor geven. De oproepovereenkomst met een uitgestelde prestatieplicht is een arbeidsovereenkomst en voor het beëindigen hiervan heeft de werkgever wel toestemming van de Directeur van de Directie Arbeidszaken nodig.

In de praktijk zal de rechter niet alleen kijken naar hetgeen partijen hebben afgesproken, maar zal de rechter ook beoordelen hoe partijen aan die afspraken in de praktijk uitvoering hebben gegeven. Afhankelijk van de concrete feiten en omstandigheden van het geval kan de rechter tot de conclusie komen dat de wijze waarop partijen feitelijk de afspraken hebben uitgevoerd het gevolg heeft dat partijen een arbeidsovereenkomst (voor onbepaalde tijd) zijn aangegaan. Een voorbeeld: indien de werkgever de persoon met een zekere regelmaat en volgens een vaste schema oproept om te komen werken, dan zou de rechter tot de conclusie kunnen komen dat in de praktijk er geen sprake is van een oproepcontract doch van een arbeidsovereenkomst. Wil de werkgever dat er sprake is van een oproepcontract en geen arbeidsovereenkomst, dan dient zij er dus op bedacht te zijn om de afspraken die hij op schrift met de oproepkracht is overeengekomen ook zodanig in de praktijk uitvoert en gedurende het verstrijken van tijd zodanig blijft uitvoeren.

Lisanne Asjes en Quincy Carrega zijn als advocaat verbonden aan het advocatenkantoor  
Asjes | Carrega, Tel: 462 3089.