

Nieuws

Onderzoek ZorgpleinNoord naar nulurencontracten in de zorg

Nulurencontracten in de zorg. Waarom en kan het ook anders?

Dit is de titel van het onderzoek waarbij de vraag centraal staat welke knelpunten de wijzigingen opgenomen in het Sociaal Akkoord en de Wet Werk en Zekerheid opleveren, ten aanzien van nulurencontracten in de zorg en welke alternatieven er zijn. Het onderzoek is gericht op de verpleging, verzorging en de thuiszorg (VVT) in de regio Noord-Nederland.

Wat wijzigt er met de Wet Werk en Zekerheid?

Voor de zorg is afgesproken dat het uitsluiten van de loondoorbetalingsplicht niet meer mogelijk is. Het nulurencontract wordt daarmee juridisch gezien een lege huls, zo is te lezen in het artikel ‘[Het nulurencontract: is het \(nog\) de moeite waard?](#)’ van [Roelien Klaver](#).

Gevolgen van uitsluiten loondoorbetalingsplicht

Dat het uitsluiten van de loondoorbetalingsplicht niet meer mogelijk is, betekent dat de werknemer direct een beroep kan doen op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW. Het gevolg hiervan is dat, indien de werkgever het vermoeden niet kan weerleggen, de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met de omvang van het aantal uren dat de werknemer de afgelopen drie maanden aan arbeid heeft verricht.

Zal het gebruik van nulurencontracten daadwerkelijk teruglopen?

Momenteel kan de werknemer werkzaam onder de CAO VVT, na zes maanden een beroep doen op het rechtsvermoeden, wanneer de werkgever en werknemer het uitsluiten van de loondoorbetalingsplicht zijn overeengekomen.

Zorgorganisaties geven echter aan dat ze momenteel geen financiële gevolgen ondervinden van het niet meer inzetten van een werknemer met een nulurencontract. Dit duidt erop dat de werknemers zelden of nooit een beroep doen op het rechtsvermoeden.

Net als in het huidige recht geldt bij de wetwijziging dat het initiatief bij de werknemer ligt om zijn aanspraken geldend te maken. Gezien de huidige praktijk is het de vraag of het nulurencontract praktisch gezien ook een lege huls zal worden.

Welke knelpunten verwachten de zorgorganisaties na invoering van de nieuwe regelingen?

Verwacht wordt dat het inspelen op het fluctuerende werkaanbod moeilijker wordt, zonder dat de personeelskosten hoger worden. Daarom verwachten de zorgorganisaties dat de personeelskosten met betrekking tot de flexibele arbeid groter zullen worden.

Elke andersoortige flexibele arbeidsrelatie brengt al gauw een vast aantal uren met zich mee. De zorgorganisatie is verplicht het loon over de vaste uren uit te betalen, ongeacht of de werknemer de uren werkt. Doordat het werkaanbod fluctueert, is voor de organisaties moeilijk in te schatten hoeveel werknemers men nodig heeft en dus ook de verplichtingen die de organisaties kunnen aangaan.

Bij het nulurencontract zijn de zorgorganisaties bereid flexibel om te gaan met de verplichting om gehoor te geven aan een oproep. Wanneer er een vast aantal uren wordt overeengekomen, is de werknemer verplicht om deze uren daadwerkelijk te werken; dat zal niet iedere werknemer willen. Een aantal zorgorganisaties verwacht dan ook dat er werknemers zullen vertrekken.

Wat zijn de alternatieven?

Als blijkt dat er daadwerkelijk een verbod gaat gelden op de nulurencontracten, dan wordt door de zorgorganisaties gedacht aan verschillende constructies en overeenkomsten: het inzetten van uitzendkrachten, het min-maxcontract en het jaarurencontract.

Lotte Bouwmeester

Dit artikel is geschreven door [Lotte Bouwmeester](#) in het kader van haar afstudeeronderzoek bij [ZorgpleinNoord](#) en haar studie Sociaal Juridische Dienstverlening aan de Hanzehogeschool. Het onderzoek is verricht vanuit het Kenniscentrum Arbeid van de Hanzehogeschool Groningen. Voor meer informatie over het onderzoek kunt u het gehele onderzoeksrapport op de website van Stichting ZorgpleinNoord onder het kopje ‘[ZPN publicaties](#)’ nalezen.