



WE BRENGEN  
U SNEL WEER  
HELEMAAL OP  
DE HOOGTE...

MET ONDER MEER:



BEVEILIGEN VAN  
BEDRIJFSGEGEVENS:  
PURE NOODZAAK!



12,5 JARIG BESTAAN  
EN NOMINATIE  
VOOR BESTE  
DIENSTVERLENER!



HET  
OPROEPCONTRACT  
UITEENGEZET

En nog meer interessante berichten....

# INHOUDSOPGAVE:

1. Beveiligen van uw bedrijfsgegevens: pure noodzaak!
2. Uitbreiding van ons team met Merel Wesselingh
3. De Autoriteit Persoonsgegevens presenteert de agenda voor 2017. Wat betekent dit voor u?
4. Van Gelder Advocaten bestaat 12,5 jaar!
5. Hoogst toegekende billijke vergoeding tot nu toe bedraagt €141.500,- bruto
6. Van Gelder Advocaten genomineerd en finalist voor de beste dienstverlener regio Tilburg!
7. Uitbreiding van ons team met Neeltje van Alebeek
8. Het oproepcontract uiteengezet en tips voor u als werkgever

## 1. BEVEILIGEN VAN UW BEDRIJFSGEGEVENS: PURE NOODZAAK!

De ontwikkelingen op het gebied van privacy volgen elkaar in snel tempo op. Denk hierbij aan de Europese Privacy verordening en de nieuwe Wet meldplicht datalekken. Als gevolg van de nieuwe regels die gelden sinds 1 januari 2016 zijn de boetebevoegdheden van de Autoriteit Persoonsgegevens sterk verruimd. Ondernemingen riskeren hoge boetes als verwerking van persoonsgegevens niet aan de vereisten van de Wet bescherming persoonsgegevens voldoen. Hoe gaat u hier binnen uw onderneming mee om? Hoe voorkomt u hoge boetes oplopend tot €820.000 (of zelfs meer) en zorgt u ervoor dat u uw zaken op orde heeft?

Sinds 1 januari 2016 heeft iedere ondernemer een meldplicht als er sprake is van 'datalekken'. Nu rijst de vraag: wat wordt er bedoeld met 'datalekken'? En wat zegt de nieuwe Wet meldplicht datalekken hierover? Waar moet u aan denken? Naast de Wet meldplicht datalekken komt ook nog belangrijke nieuwe regelgeving van de Europese Commissie aan bod: de op 14 april 2016 definitief aangenomen Algemene Verordening Gegevensverwerking. Per 25 mei 2018 zal deze verordening de Wet bescherming persoonsgegevens vervangen. U heeft dus nog de tijd om de noodzakelijke wijzigingen aan te brengen in uw bedrijfsvoering. Om deze reden geven wij u graag aan wat u nu reeds (verplicht) moet doen om risico's en boetes te voorkomen. U lijkt nog ruim de tijd te hebben, maar de nieuwe regelgeving brengt een waslijst aan wijzigingen en verplichtingen met zich mee. Het is dus raadzaam op tijd te starten met het doorvoeren en implementeren van deze regels in uw onderneming.

Mr. Marieke van Gelder heeft hier een praktisch boek over geschreven, waarin de tips & trics zijn opgenomen. Zie deze link als u meer informatie over dit boek wilt: [http://www.indicator.nl/nl/publications/DS\\_detail.php?prodID=NLPRDLDS](http://www.indicator.nl/nl/publications/DS_detail.php?prodID=NLPRDLDS) Voor de eerste 20 personen die zich bij ons melden, is een gratis exemplaar van het boek beschikbaar.

Ook kunt u altijd contact opnemen met ons kantoor als u vragen over dit onderwerp heeft.



## 2. UITBREIDING I



### VANAF 23 JANUARI 2017 VERSTERKT MR. MEREL WESSELINGH ONS TEAM

Al vanaf haar jonge jaren is Merel er van overtuigd dat een rechtenstudie de voor haar aangewezen studie was. Na het behalen van haar bachelor Nederlands Recht aan Tilburg University heeft Merel na een leerzame tussenfase in de retail en een aantal vastgoedprojecten haar Master Law and Technology succesvol afgerond. Nadat zij als zelfstandig juriste de actieve procespraktijk in diverse rechtsgebieden van dichtbij mee had gemaakt, is haar interesse en enthousiasme voor de advocatuur aangewakkerd. Bij van Gelder Advocaten richt Merel zich op het ondernemingsrecht en legt zij daarbij de focus op Privacy en Data Protection vraagstukken om cliënten een nog breder scala aan diensten te kunnen aanbieden.

### STERKE BUSINESS-SENSE

Door haar werk- en levenservaring heeft Merel een sterke business-sense ontwikkeld en kan zij als geen ander een efficiënte vertaalslag maken van problemen waarmee ondernemers worden geconfronteerd naar juridische oplossingen op maat. Hierbij vindt Merel het met name een uitdaging op zoek te gaan naar mogelijkheden, juist wanneer regelgeving in eerste instantie lijkt te beperken.

### BREDE INTERESSES

Ook buiten kantooruren zit Merel niet stil en heeft zij vele uiteenlopende interesses. Naast paardrijden en schilderen haalt zij veel voldoening uit een spannend potje schaak. Deze denksport vertoont overeenkomsten met haar werk waarin het eveneens essentieel is vooruit te denken en te anticiperen op zetten van de tegenstander of wederpartij.

# 3. DE AUTORITEIT PERSOONSgegevens PRESENTEERT DE AGENDA VOOR 2017



Op 27 januari 2017 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens de belangrijkste thema's waar de toezichthouder zich het komende jaar op zal richten gepubliceerd. 2017 is een bijzonder jaar, omdat dit het laatste jaar is dat de Wet bescherming persoonsgegevens geldt. Vanaf 25 mei 2018 is nieuwe Europese privacywetgeving van toepassing. Naast de nieuwe EU-privacywetgeving zijn de belangrijkste thema's: profiling, bijzondere persoonsgegevens en beveiliging van persoonsgegevens. Voor bedrijven die zaken doen in Nederland, is de handhavingsagenda van de Autoriteit Persoonsgegevens relevant aangezien het een van de weinige betrouwbare bronnen is wanneer er een inschatting moet worden gemaakt van handhaving risico's en de blootstelling. Hier volgt een overzicht van de belangrijkste aandachtsgebieden van de Autoriteit Persoonsgegevens.

## NIEUWE EUROPESE PRIVACYWETGEVING

Vanaf 25 mei 2018 geldt er in heel Europa nog maar één privacywet. Dit is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Organisaties krijgen onder de AVG meer verplichtingen. Zo kunnen zij verplicht zijn een functionaris voor de gegevensbescherming (FG) aan te stellen.

Maar hier staat ook wat tegenover. Bijvoorbeeld dat organisaties met vestigingen in meerdere EU-landen nog maar met één privacy toezichthouder te maken krijgen.

## PROFILING

Profiling houdt in dat organisaties een profiel van mensen opstellen door allerlei gegevens van hen te verzamelen, te analyseren en met elkaar te combineren. Profiling is vaak onzichtbaar, waardoor mensen er niet of moeilijk invloed op kunnen uitoefenen.

De Autoriteit Persoonsgegevens legt in 2017 de focus op transparantie bij profiling. Ze benadrukt hoe belangrijk het is dat burgers goed worden geïnformeerd over welke persoonlijke gegevens worden verzameld, wat er met die gegevens gebeurt en voor welke doeleinden zij worden verzameld.

## BIJZONDERE PERSOONSgegevens

Organisaties mogen meestal geen bijzondere persoonsgegevens – zoals medische gegevens – verwerken. Dit mag alleen bij (wettelijke) uitzondering. Toch signaleert de Autoriteit Persoonsgegevens dat bijzondere persoonsgegevens steeds vaker worden verwerkt en ook voor andere doelen dan waarvoor ze zijn verzameld.

Voor de beleidsprioriteit van 2017 'bijzondere persoonsgegevens' zal de Autoriteit Persoonsgegevens zich richten op naleving van het verbod op verwerking van bijzondere persoonsgegevens, en op de controle of de voorwaarden die gelden voor de wettelijke uitzonderingen op dit verbod correct worden toegepast.

## BEVEILIGING VAN PERSOONSgegevens

De meldplicht datalekken, die geldt sinds 1 januari 2016, verplicht organisaties om een ernstig datalek te melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens. De Autoriteit Persoonsgegevens houdt toezicht op de naleving. Aangezien de beveiliging van persoonsgegevens een andere beleidsprioriteit voor dit jaar is, zullen datalekken en de meldingsplicht voor gegevensinbreuken hoog op de handhavingsagenda van de Autoriteit Persoonsgegevens blijven. De Autoriteit Persoonsgegevens zal de meldingsplicht afdwingen, maar zal ook in andere situaties onderzoeken of de beveiliging van persoonsgegevens in orde is.

Daarnaast blijft de Autoriteit Persoonsgegevens zich richten op situaties waarin de beveiliging overduidelijk niet op orde is. De Autoriteit Persoonsgegevens is zich ervan bewust dat meer en meer bedrijven 'customer portals' lanceren en onderstreept gegevensbeschermingsrisico's die inherent zijn aan dergelijke portals. Voornamelijk waarschuwt ze voor het gevaar dat gebruikers onbedoeld toegang tot persoonlijke gegevens van andere gebruikers krijgen, indien de beveiliging van gegevens niet correct is uitgevoerd. In de praktijk onderstreept dit de noodzaak om toereikend Access- en Identity Management te implementeren om aan te tonen dat er maatregelen werden genomen om onbevoegde toegang tot de gegevens van klanten te voorkomen en om gebruikers te voorzien van voldoende gelegenheid om hun rechten uit te oefenen.

## AANDACHTSPUNTEN

De Autoriteit Persoonsgegevens begint steeds meer geïnteresseerd te raken in de verwerking van persoonsgegevens in de private sector. Zij heeft opgemerkt dat fusies en overnames vaak leiden tot grote dataverzamelingen die beschikbaar worden voor bedrijven en waarschuwt voor de risico's. Dit is een belangrijke aanwijzing dat de Autoriteit Persoonsgegevens bijzondere aandacht zou kunnen besteden aan bedrijven in hun post-fusie integratie fase. Aangezien de Autoriteit Persoonsgegevens erom bekend staat te reageren op persberichten, zou nieuws over overnames en fusies de aandacht van de Autoriteit Persoonsgegevens kunnen trekken.

Daarnaast heeft de Autoriteit Persoonsgegevens ingezien dat technologische en zakelijke innovaties in de financiële sector in Nederland sterk toenemen. Dit jaar is de Autoriteit Persoonsgegevens van plan om het eens te worden over een samenwerking met verschillende financiële toezichthouders en de consumentenbeschermings autoriteiten in zogenaamde FinTech (Financieel Technisch) aanverwante zaken. Dit zou betekenen dat de naleving van gegevensbescherming tevens door sectorale toezichthouders zal worden toegepast, als aanvulling op de naleving door de Autoriteit Persoonsgegevens. Bovendien zullen diverse toezichthouders actiever aanwijzingen dat persoonsgegevens niet correct worden verwerkt, uitwisselen en navolgen.

Heeft u vragen over dit onderwerp? Neem gerust contact met ons op!

## 4. VAN GELDER ADVOCATEN BESTAAT 12,5 JAAR!

Op 1 juli 2017 bestaat Van Gelder Advocaten 12,5 jaar. Vanaf mei 2017 staat Van Gelder Advocaten met diverse bijzondere activiteiten voor zowel relaties als het team stil bij haar 12,5 jarig bestaan. Zo zijn er masterclasses met toonaangevende sprekers die ingaan op de actuele ontwikkelingen in het arbeids- en ondernemingsrecht. Ook willen we het 12,5 jarig bestaan vieren met een relatie event op donderdag 15 juni en donderdag 31 augustus 2017. U ontvangt later meer informatie over alle events, waarbij u zich kunt opgeven voor de feestelijke activiteiten.



Save the date! Donderdag 15 juni en donderdag 31 augustus 2017.

## 5. HOOGST TOEGEKENDE BILLIJKE VERGOEDING TOT NU TOE BEDRAAGT €141.500,- BRUTO

Een werknemer heeft in beginsel aanspraak op een transitievergoeding wanneer het dienstverband wordt beëindigd op initiatief van de werkgever en het dienstverband minstens twee jaar heeft geduurd. In uitzonderlijke gevallen kan een werknemer naast de transitievergoeding een billijke vergoeding toegekend krijgen.

### WAT IS EEN BILLIJKE VERGOEDING?

Volgens de wet kan de rechter een billijke vergoeding toekennen (onder meer) wanneer de arbeidsovereenkomst is beëindigd en dit het gevolg is van 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten' van de werkgever. Slechts in zeer uitzonderlijke situaties is daarvan sprake, volgens de wet. Een werkgever moet het dus wel echt (te) bont hebben gemaakt!

De hoogte van de billijke vergoeding wordt door de rechter bepaald. Daarvoor gelden geen richtlijnen/formules en geen maximum. De hoogte is met name afhankelijk van de ernst van het verwijt dat de werkgever kan worden gemaakt.

### BILLIJKE VERGOEDING VAN MAAR LIEFST €141.500,- BRUTO!

*Rechtbank Gelderland 14 december 2016 ECLI:NL:RBGEL:2016:7113*

De hoogst toegekende billijke vergoeding bedraagt op dit moment 141.500,- bruto. Wat speelde zich af in deze kwestie en hoe kwam de rechter tot dit hoge bedrag?

De werknemer was sinds 15 maart 2010 in dienst bij (een rechtsvoorganger van) de werkgever en vervulde vanaf begin 2013 de functie van Statutair Bestuurder. Eind 2015 werd de werknemer ziek als gevolg van een burn-out.

De bedrijfsarts gaf aan dat de werknemer niet in staat was te werken. De

werkgever trekt zich niets van aan en meent dat terugkeer in eigen functie onmogelijk is. De werkgever doet een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar de werknemer wijst dit af.

Begin januari 2016 brengt de werkgever het loon (dat 100% werd doorbetaald tijdens ziekte) opeens terug naar 70% van het maximum dagloon. De werknemer start een kort geding procedure en als gevolg daarvan betaalt de werkgever alsnog het correcte loon.

De verhouding tussen de werkgever en de werknemer verslechtert. De bedrijfsarts constateert dat sprake is van een arbeidsconflict en adviseert een gesprek om samen een oplossing te zoeken. De werkgever nodigt de werknemer niet uit voor een gesprek, maar voor een algemene ledenvergadering met als enig agendapunt het voorgenomen ontslag van de werknemer als Statutair Bestuurder. De werknemer ontvangt een brief waarin hem ontslag wordt verleend, met als reden dat sprake zou zijn van een vertrouwensbreuk.

De rechtbank oordeelt dat de arbeidsovereenkomst zonder redelijke (ontslag)grond is opgezegd en dat de opzegging in strijd is met de wet. De vertrouwensbreuk is namelijk niet vast komen te staan. De rechtbank vindt het opmerkelijk dat het gebrek aan vertrouwen pas zou zijn ontstaan nadat de werknemer een burn-out kreeg (en dus niet meer op het werk was). Vol-

gens de rechtbank heeft de werkgever 'ernstig verwijtbaar' gehandeld door zich volledig te richten op de beëindiging van het dienstverband en niet op de re-integratie. De werkgever wordt naast de transitievergoeding (van 26.637,- bruto) veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van 141.500,- bruto.

### HOGE(RE) STRAF BIJ ZIEKE WERKNEMER?

De wetgever vindt dat een billijke vergoeding een 'punitief karakter' moet hebben. Dit betekent dat een billijke vergoeding zo hoog moet zijn dat deze bestraffend/afschrikkend werkt. De rechter lijkt een werknemer meer in bescherming te nemen wanneer sprake is, of lijkt te zijn, van arbeidsongeschiktheid. Het ziekteaspect kan dus een rol spelen bij de hoogte van de billijke vergoeding!

Heeft u vragen over het arbeidsrecht en/of ontslag? Neem dan vrijblijvend contact op met mr. Adriënne van Geel: [avangeel@vangelderadvocaten.nl](mailto:avangeel@vangelderadvocaten.nl) of mr. Renee Ketelaars: [rketelaars@vangelderadvocaten.nl](mailto:rketelaars@vangelderadvocaten.nl) Telefonisch zijn zij bereikbaar via 088 - 88 40 840.



## 6. VAN GELDER ADVOCATEN GENOMINEERD VOOR BESTE DIENSTVERLENER REGIO TILBURG!

Vol trots kunnen wij melden dat Van Gelder Advocaten geselecteerd is voor de ondernemersprijs voor dienstverlenende bedrijven in Midden-Brabant!

De prijs wordt gezien als de meest prestigieuze prijs specifiek voor dienstverleners. Deze prijs wordt na een zorgvuldige selectieprocedure, waarbij onder meer gebruik wordt gemaakt van wetenschappelijk onderzoek door Tilburg University, uitgereikt door een vakjury. De jury kiest uit alle genomineerden de beste dienstverlener in het thema van dit jaar: "Een klantgerichte organisatie als voorwaarde voor toekomstig succes!"

### DOOR NAAR DE VOLGENDE RONDE

Inmiddels is het onderzoek door Tilburg University onder een groot aantal van onze cliënten uitgevoerd. Op basis daarvan zijn wij na een tweede selectie door naar de laatste ronde en behoren we nu dus bij de laatste/beste drie dienstverleners in de regio Midden-Brabant! Natuurlijk zijn we hier ontzettend trots op en gaan we er voor om deze prijs binnen te slepen! Ondertussen blijven wij ons natuurlijk richten op onze dienstverlening.

Op donderdagavond 6 april a.s. vindt de finale plaats waar het publiek de beste dienstverlener zal kiezen. Natuurlijk vinden wij het erg leuk als u er ook bij bent om ons aan te moedigen en op ons te stemmen. In dat geval kunt u contact met ons opnemen om met een reductie van € 25 kaarten te kopen voor deze compleet verzorgde avond! Wij houden u op de hoogte!

## 8. HET OPROEPCONTRACT UITEENGEZET EN TIPS VOOR U ALS WERKGEVER

Stelt u zich het eens voor: uw werknemer heeft een nulurencontract en werkt flexibele uren binnen uw organisatie. De werknemer in kwestie wordt een jaar lang gemiddeld 20 uur per week door u opgeroepen. De werknemer wordt arbeidsongeschikt. U roept deze werknemer vervolgens structureel minder op (waarbij u het loon niet volledig doorbetaalt). Na verloop van een aantal jaren komt deze werknemer bij u met een (hoge) achterstallige loonvordering, onderbouwd met het standpunt dat u hem onrechtmatig niet heeft opgeroepen en uitbetaald voor dezelfde 20 uur per week in de periode tijdens en na de arbeidsongeschiktheid. Indien de werknemer kan aantonen dat hij zich beschikbaar heeft gehouden voor het verrichten van werkzaamheden, kan dit leiden tot toekenning van (een deel) deze vordering. Wij willen u waarschuwen voor de 'addertjes onder het gras' bij oproepcontracten.

### WELKE SOORTEN OPROEPOVEREENKOMSTEN ZIJN ER?

Er bestaan twee verschillende vormen van een oproepovereenkomst: de voorovereenkomst en de arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht.

- De voorovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst. De werkgever is bij deze overeenkomst niet verplicht de werknemer op te roepen en de werknemer is niet verplicht gehoor te geven aan een oproep. Bij aanvaarding van een oproep ontstaat een arbeidsovereenkomst voor de duur van die oproep. Indien vier oproepen plaatsvinden zonder tussenpoos van zes maanden, ontstaat een onbepaalde tijdcontract (tenzij anders is bepaald bij cao).
- De arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht kan de vorm aannemen van twee verschillende soorten contracten: het min/max-contract en het nulurencontract.

Vervolg van dit artikel op de volgende pagina.

## 7. UITBREIDING II



### VANAF 1 FEBRUARI 2017 VERSTERKT NEELTJE VAN ALEBEEK ONS TEAM

Per 1 februari 2017 is Neeltje van Alebeek het secretariaat komen versterken in de rol van Directiesecretaresse/Office Manager. Neeltje is iemand die graag voor anderen klaar staat en werk uit handen neemt. Zij haalt er veel voldoening uit om een ander te kunnen ondersteunen en zet zich dan ook voor 100% in.

### TALENTVOL EN GEDREVEN

Neeltje heeft bij Schoevers twee opleidingen succesvol afgerond en is een talentvolle en gedreven management ondersteuner. Neeltje is representatief, communicatief vaardig, resultaatgericht en stelt hoge eisen aan haar werkkwaliteit. Daarnaast is zij betrokken en gemotiveerd. Ze vindt het fijn om secuur en gestructureerd te werken.

### NIEUWE UITDAGING

Nadat zij de afgelopen jaren verschillende administratieve en ondersteunende functies heeft vervuld, is zij vol enthousiasme per 1 februari 2017 aan de slag gegaan als Directiesecretaresse/Office Manager bij Van Gelder Advocaten. Met name de totaal andere branche waarin zij nu werkzaam is, ziet zij als een mooie nieuwe uitdaging.

### GEZELLIGHEID

Neeltje brengt haar vrije tijd graag door met haar vriendinnen. Naast het wekelijks twee keer sporten, gaat zij graag shoppen, een hapje eten of een drankje doen. Verder brengt ze haar vakantie graag door in een zonnig vakantieland!

- Een nulurencontract is een arbeidsovereenkomst waarin tussen werknemer en werkgever wordt overeengekomen dat de werknemer wordt opgeroepen wanneer er werk is. De werkgever is verplicht de werknemer op te roepen als er werk voorhanden is en de werknemer is verplicht de oproep te aanvaarden.
- Een min/max-contract is een arbeidsovereenkomst waarin zowel een minimum als een maximum aantal arbeidsuren is opgenomen. Het minimum aantal uren moet in ieder geval gewerkt worden door de werknemer. Het aantal uren boven het minimum (tot en met het maximum) kan de werknemer opgeroepen worden door de werkgever, waarna de werknemer verplicht is hieraan gehoor te geven. De werknemer is niet verplicht gehoor te geven aan een verzoek van de werkgever om meer dan het maximum aantal overeengekomen uren te komen werken.

#### WELKE AANDACHTSPUNTEN ZIJN VAN BELANG BIJ DE OPROEPOVEREENKOMST?

Bij zowel een nulurencontract als een min/max-contract kan de werknemer zich na drie maanden beroepen op het rechtsvermoeden van een arbeidsomvang dat gelijk is aan de arbeidsomvang van die voorgaande drie maanden. Indien de arbeidsomvang voor drie maanden bijvoorbeeld gemiddeld 40 uur per week is, kan de werknemer zich beroepen op een rechtsvermoeden van een arbeidsom-

vang van 40 uur per week. Dit rechtsvermoeden betekent concreet dat de werknemer voor die duur dient te worden opgeroepen, althans dat voor dit aantal uur loon uitbetaald dient te worden (ook indien die uren niet gewerkt worden).

#### MINIMAAL DRIE UUR UITBETALEN

Een oproepkracht heeft per aaneengesloten werkperiode van minder dan drie uren, aanspraak op het loon dat betaald zou worden indien drie uren gewerkt zou zijn. Dit geldt enkel en alleen indien de arbeidsomvang minder dan 15 uren per week is en de tijdstippen waarop de arbeid wordt verricht niet zijn vastgelegd.

#### LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE

Een werknemer met een nuluren- of min/max-contract die wegens ziekte zijn werk niet heeft kunnen verrichten na een oproep, heeft recht op loondoorbetaling (70% van het loon of het minimumloon indien 70% van het loon minder is). Indien de werknemer niet wordt opgeroepen, heeft de werknemer dit recht niet als loondoorbetaling bij ziekte is uitgesloten. Loondoorbetaling tijdens ziekte kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst worden uitgesloten, (en voor een langere periode als dit uit de toepasselijke cao blijkt). De werknemer dient dan aan te tonen dat er werk was voor hem en dat de werkgever hem had moeten oproepen. Bij een min/max-contract heeft een zieke werknemer in principe slechts recht op loon over de minimum overeengekomen uren.

#### TIPS VOOR WERKGEVERS:

- Houd rekening met het rechtsvermoeden van de arbeidsomvang! Veel werkgevers zijn niet op de hoogte van het feit dat een nulurencontract na drie maanden niet meer voor 'nul uren' hoeft te zijn. Indien u uw werknemer drie maanden oproept voor gemiddeld 40 uur per week en na verloop van deze drie maanden voor slechts 20 uur per week, kan dit betekenen dat de werknemer alsnog recht heeft op loondoorbetaling voor 40 uur per week.
- Roep werknemers niet op voor minder dan drie uur in een aaneengesloten periode.
- Neem in het oproepcontract van de werknemer op dat loondoorbetaling bij ziekte uitgesloten wordt voor de eerste zes maanden. Raadpleeg een eventuele toepasselijke cao of deze termijn verlengd kan worden.

Heeft u vragen over oproepcontracten? Of heeft u hulp nodig met het opstellen van een oproepcontract?

Neem dan vrijblijvend contact op met mr. Adriënne van Geel: [avangeel@vangelderadvocaten.nl](mailto:avangeel@vangelderadvocaten.nl) of mr. Renee Ketelaars: [rketelaars@vangelderadvocaten.nl](mailto:rketelaars@vangelderadvocaten.nl)

Telefonisch zijn zij bereikbaar via 088 - 88 40 840.

