

Factsheet oproep voor werknemers

Doelgroep oproepwerknemers:

Algemene inleiding

U bent een oproepkracht als u komt werken wanneer uw werkgever u oproept. Dit heeft u met uw werkgever afgesproken. Uw werkgever kan u oproepen voor een paar uur. Maar soms ook voor hele dagen. Als oproepkracht heeft u dus geen vast maandloon. Per 1 januari 2020 wijzigden de regels voor oproepkrachten.

In deze factsheet wordt toegelicht wat er verandert ten opzichte van de huidige situatie en wat dit voor u als werknemer betekent.

Wanneer is er sprake van een oproepovereenkomst?

Soms is het lastig om te bepalen of u een oproepovereenkomst heeft.

Dit is duidelijk als u een nulurencontract, min/maxcontract of bandbreedte-contract heeft. Dit zijn oproepovereenkomsten. Moeilijk gezegd heeft u dan een arbeidsovereenkomst waarbij de reguliere arbeidsomvang niet is vastgelegd of een arbeidsovereenkomst waarin verschillende arbeidsduren zijn overeengekomen. Deze contracten worden als oproepovereenkomsten beschouwd.

Twijfelt u? Er is sprake van een oproepovereenkomst als de omvang van de te verrichten arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdvak van ten hoogste een maand, of als één aantal uren per tijdvak van ten hoogste een jaar en het recht op loon niet gelijkmatig over dat tijdvak is verspreid. Er is ook sprake van een oproepovereenkomst wanneer u geen recht heeft op loon, indien u niet heeft gewerkt.

Werkte u een vast aantal uren per week, maand of jaar, met een gelijkmatig loon, maar heeft u ook aanwezigheidsdiensten, beschikbaarheidsdiensten (in de zorg) of consignatiediensten? In die gevallen is er geen sprake van een oproepovereenkomst, mits de tijd waarop u in het kader van een consignatiedienst beschikbaar moet zijn, wordt vergoed of gecompenseerd in vrije tijd. Deze beloning of compensatie moet per uur indien er sprake is van beschikbaarheid/consignatiediensten of per dienst indien er sprake is van aanwezigheidsdiensten.

Let op 1: Uw werkgever is verplicht om op uw loonstrook te vermelden of er sprake is van een oproepovereenkomst. Ook kunt u in het digitaal verzekeringsbericht zien of u een vast contract heeft of niet.

Let op 2: Verdient u op of rond het minimumloon? Dan mag uw werkgever u alleen een jaarurennorm aanbieden als dit mogelijk is op grond van de cao waar u onder valt.

Als u een oproepcontract heeft gelden vanaf 1 januari 2020 de volgende regels:

Welke oproeptermijn geldt dan?

Uw werkgever moet u minstens 4 dagen van tevoren oproepen. Roept u werkgever u minder dan 4 dagen van tevoren op? Dan bent u niet verplicht om te komen werken. Natuurlijk kunt u zelf wel besluiten om te komen werken. Uw werkgever moet deze oproep aan u wel schriftelijk of elektronisch doen. Dat kan bijvoorbeeld ook een mail of whatsapp bericht zijn. Maak goede afspraken over met uw werkgever hoe u bereikbaar bent.

Zegt uw werkgever u binnen 4 dagen af? Of verandert hij de tijdstippen waarop u zou moeten werken? Dan heeft u recht op loon over de uren waarop u was opgeroepen.

In een cao kunnen afspraken worden gemaakt om de termijn van 4 dagen te verkorten tot 1 dag.

Wat als ik 12 maanden als oproepkracht werk?

Werkt u 12 maanden of langer als oproepkracht bij een werkgever? Dan moet hij u als uw arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd een aanbod doen voor een vast aantal uren. Dit moet minimaal hetzelfde aantal uren zijn als u gemiddeld in de afgelopen 12 maanden heeft gewerkt. Hij mag u niet opnieuw een oproepovereenkomst aanbieden.

Als hij dit niet doet, dan heeft u recht op het loon dat u zou verdienen als u het aantal uren zou werken waarvoor uw werkgever aan u een aanbod moet doen. Dit geldt vanaf de datum dat de werkgever het aanbod had moeten doen.

Uw werkgever is niet verplicht na 12 maanden een nieuw contract aan te bieden. Een tijdelijk contract kan dus nog steeds eindigen. Wel is hij verplicht om een aanbod te doen voor een vast aantal uren als u na 12 maanden nog bij deze werkgever werkt. Dat kan ook een nieuw tijdelijk contract zijn, maar u moet wel een vast aantal uren per week, per maand of per jaar aanbieden. Hij mag u geen nieuw oproepcontract aanbieden.

U heeft een maand de tijd om hierop te reageren. U kunt ook zelf besluiten op een oproepovereenkomst te blijven werken. Hij mag u hier niet toe dwingen. Na een jaar moet hij u opnieuw een aanbod voor een vast aantal uren doen.

Let op 1: Let op: werkt u op 1 januari 2020 langer dan 12 maanden als oproepkracht? Dan is uw werkgever verplicht u vóór 1 februari 2020 een aanbod van vaste uren te doen. Dit betekent dat dan voor de periode na 1 februari 2020 vaste uren kunnen gelden, als u van het aanbod gebruik maakt. Doet hij dat niet, dan heeft u recht op loon over het gemiddeld aantal uren die u in de afgelopen 12 maanden gewerkt heeft zolang uw contract loopt.

Let op 2: Neemt uw werkgever u binnen zes maanden opnieuw in dienst, of werkt u bij een andere werkgever die als opvolgend werkgever geldt (bijvoorbeeld als u hetzelfde werk blijft verrichten, maar dan via een uitzendbureau)? Dan is uw werkgever nog steeds verplicht u een aanbod te doen voor een vast aantal uren, of blijft het eerdere aanbod staan.

Welke opzegtermijn geldt als je een nulurencontract hebt?

Heeft u een nulurencontract die tussentijds opgezegd kan worden? En vindt u een nieuw baan, bijvoorbeeld een baan die meer zekerheden biedt? Dan geldt voor u een kortere opzegtermijn. Dit is hetzelfde als de oproeptermijn: 4 dagen, tenzij bij cao deze termijn is verkort.

Bijzondere situatie seizoensarbeid (klimatologische functies)

Voor mensen die in seizoensgebonden sectoren werken kan een andere regeling gelden. Bij cao kan namelijk voor seizoensgebonden functies worden afgesproken dat er geen oproeptermijn of aanbod na 12 maanden geldt.

Het moet dan gaan om functies die als gevolg van klimatologische of natuurlijke gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

Dit is dus afhankelijk van de cao waar u onder valt.

Conclusie: Wat gaat er veranderen?

- ✓ Meer rechten voor u als u als oproepkracht werkt;
- ✓ Een oproeptermijn van 4 dagen of andere cao-termijn;
- ✓ Recht op loon bij afzegging of wijziging binnen 4 dagen of andere cao-termijn;
- ✓ Verplicht aanbod van een vaste arbeidsomvang na 12 maanden;
- ✓ Verkorte opzegtermijn voor werknemers die werken op een nulurencontract;
- ✓ Bijzondere regels bij cao voor seizoensfuncties.