

Toelichting

Heeft je werknemer twaalf maanden bij je gewerkt als oproepkracht? Dan ben je sinds de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans per 1 januari 2020 verplicht hem na deze twaalf maanden een schriftelijk aanbod voor een vast aantal uren te doen. Je kunt hiervoor bijgevoegd model gebruiken.

Het is de bedoeling dat u je oproepkracht een aanbod doet voor het aantal uren gelijk aan de gemiddelde arbeidsomvang van de twaalf voorgaande maanden. Het gaat hierbij alleen om het aanbieden van een vast aantal uren en niet om het aanbieden van een vast dienstverband. De oproepkracht mag dit aanbod accepteren, maar dit is niet verplicht. Zo lang de oproepovereenkomst blijft bestaan ben je verplicht dit aanbod jaarlijks te herhalen.

Het aanbod dient schriftelijk of elektronisch te worden gedaan.

Het is van groot belang goed aan je oproepkracht uit te leggen wat het accepteren of weigeren van een vast aantal uren in de praktijk gaat betekenen. In de toelichting vind u inhoudelijke informatie die je bijvoorbeeld in een persoonlijk gesprek aan de werknemer kunt toelichten.

Doe je geen aanbod na twaalf maanden? Dan heeft de oproepkracht recht op loon vanaf de uiterlijke datum waarop het aanbod had moeten plaatsvinden. Dit loon is gebaseerd op de gemiddelde arbeidsomvang tijdens de periode van twaalf maanden.

Overgangsregeling:

Per 1 januari 2020 geldt een overgangsbepaling voor de oproepkrachten die dan langer dan twaalf maanden voor dezelfde werkgever arbeid verrichten. Binnen een maand nadat de WAB is ingegaan, dus vóór 1 februari, moeten deze oproepkrachten een aanbod krijgen voor een vaste arbeidsomvang. De termijn van twaalf maanden gaat dus niet pas in per 1 januari 2020.

Kijk voor meer informatie over het werken met oproepkrachten op www.cumela.nl/oproepkracht
Alle informatie over de WAB leest je op www.cumela.nl/wab

Heb je vragen? Dan kun je terecht bij de Ondernemerslijn via T 033 – 247 49 99.

Voor & nadelen van een oproepovereenkomst

- Onzekerheid of een werknemer beschikbaar is
- Flexibiliteit
- Een vaste arbeidsomvang betekent voor de werknemer dat hij verplicht is om het gestelde aantal uren te werken.
- De werkgever heeft loondoorbetalingsplicht bij ziekte