



## **OPROEPKRACHTEN**

Het is nog steeds mogelijk om een oproepovereenkomst met je werknemer af te sluiten. Er zijn met ingang van 1 januari 2020 wel andere regels. Het volgende is het geval.

### **Oproeptermijn**

Er komt een oproeptermijn. De werkgever dient aan de oproepkracht minstens 4 dagen van tevoren persoonlijk en schriftelijk de oproep te doen. Doet de werkgever dit niet dan hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan deze oproep. De eventuele afzegging van de werknemer dient ook schriftelijk plaats te vinden.

### **Recht op loon**

Als de werkgever de oproep geheel of gedeeltelijk intrekt binnen 4 dagen voordat de oproepkracht met de werkzaamheden zou moeten beginnen dan heeft de oproepkracht recht op loon voor de duur van de oproep. Deze loonaanspraak geldt ook als de werkgever de tijdstippen van de oorspronkelijke oproep wijzigt.

### **Aanbod vaste arbeidsomvang na 12 maanden**

De werkgever moet jaarlijks in de 13<sup>e</sup> maand een schriftelijk aanbod doen aan de oproepmedewerker voor een vaste arbeidsomvang. De aangeboden gemiddelde arbeidsduur wordt gebaseerd op de gemiddelde arbeidsomvang in de 12 voorafgaande maanden (referte periode). Indien de werkgever geen aanbod doet dan heeft de oproepwerknemer recht op een niet genoten loon over de gemiddelde arbeidsomvang van deze referte periode. Als de werkgever geen aanbod doet dan heeft de werknemer recht op dit salaris vanaf de 14 maand. Als de werknemer dit aanbod afwijst dan dient dit schriftelijk vastgelegd te worden. De praktijk zal leren wat de gevolgen voor werknemer en werkgever zijn van deze afwijzing.

Bovenstaande houdt in dat werkgevers die op 1 januari 2019 een oproepmedewerker in dienst hebben in januari 2020 deze medewerker een aanbod dienen te doen. Uiteraard geldt dit alleen indien de werknemer nog in dienst is.

### **Opzegtermijn**

De opzegtermijn voor een oproepmedewerker is 4 dagen. Dit is de oproeptermijn voor de werkgever. Die korte opzegtermijn geeft de werknemer de mogelijkheid om snel van baan te wisselen. Dat is volgens de wetgever rechtvaardig gezien de onzekerheid waarin de werknemer verkeert.

### **Hoge WW premie**

Voor de werknemer met een oproepcontract geldt het hoge percentage voor de WW premie. Zie hiervoor het betreffende document.