

Factsheet oproep voor werkgevers

Doelgroep: werkgevers

Algemene inleiding

U heeft een oproepkracht in dienst als deze komt werken wanneer u hem oproept. Dit heeft u met uw werknemer afgesproken. U betaalt uw oproepkracht dus geen vast maandloon. Per 1 januari 2020 wijzigen de regels voor oproepkrachten.

In deze factsheet wordt toegelicht wat er per 1 januari 2020 verandert en wat dit voor u als werkgever betekent.

Oproepovereenkomst

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

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 de werknemer geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.

Dat betekent dat onder andere arbeidsovereenkomsten waarbij de reguliere arbeidsomvang niet is vastgelegd en arbeidsovereenkomsten waarin verschillende arbeidsduren zijn overeengekomen als oproepovereenkomsten worden beschouwd. Dit worden ook wel nulurencontracten, min/maxcontracten of bandbreedte-contracten genoemd. Dit zijn oproepovereenkomsten.

Ben u met werknemers aanwezigheidsdiensten, beschikbaarheidsdiensten (in de zorg) of consignatiediensten met hen overeengekomen? In die gevallen is er geen sprake van een oproepovereenkomst, mits de tijd die de werknemer in het kader van een consignatiedienst beschikbaar moet zijn, wordt vergoed of gecompenseerd in vrije tijd.

Let op 1: U bent verplicht om op de loonstrook van de werknemer te vermelden of er sprake is van een oproepovereenkomst.

Let op 2: Betaalt u uw werknemers op of rond het minimumloon? Dan mag u alleen een jaarurennorm met uw werknemer overeenkomen als dit mogelijk is op grond van de cao die u hanteert.

De bepaling of er sprake is van een oproepovereenkomst is ook van belang voor de hoogte van de WW-premie. Voor oproepovereenkomsten betaalt u namelijk de hoge WW-premie. Verdere informatie voor deze premiedifferentiatie in de WW vindt u in de factsheet premiedifferentiatie WW.

Voor werknemers met wie u een oproepovereenkomst heeft gelden vanaf 1 januari 2020 de volgende regels:

Oproeptermijn

U moet een oproepwerknemer minstens 4 dagen van tevoren oproepen. Roept u een werknemer minder dan 4 dagen van tevoren op? Dan is hij niet verplicht om te komen werken. Natuurlijk kunt u een werknemer nog wel vragen om te komen werken. U moet deze oproep aan de werknemer wel schriftelijk of elektronisch doen. Dat kan bijvoorbeeld ook een mail of whatsapp bericht zijn. Maak daar goede afspraken over met uw werknemers.

Zegt u een oproep binnen 4 dagen af? Of verandert u de tijdstippen waarop de werknemer zou moeten werken? Dan behoudt hij recht op loon over de uren waarop u hem heeft opgeroepen, en moet u hem daarnaast betalen voor de uren waarop u hem later heeft opgeroepen.

In een cao kunnen afspraken worden gemaakt om de termijn van 4 dagen te verkorten tot 24 uur.

Werken na 12 maanden als oproepkracht

Werkt een oproepkracht 12 maanden of langer bij u? Dan moet u als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd een aanbod doen voor een vast aantal uren. Dit moet minimaal hetzelfde aantal uren zijn als de werknemer gemiddeld in de afgelopen 12 maanden heeft gewerkt. U mag niet opnieuw een oproepovereenkomst aanbieden. Uw werknemer kan dit aanbod ook afwijzen en op een oproepovereenkomst blijven werken. U mag hem hier niet toe dwingen. U heeft een maand de tijd om dit aanbod te doen.

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

U bent niet verplicht een werknemer na 12 maanden een nieuw contract aan te bieden. Een tijdelijk contract kan dus nog steeds eindigen. Wel bent u verplicht om een aanbod te doen voor een vast aantal uren als u na 12 maanden de werknemer bij u wilt laten werken. Dat kan ook een nieuw tijdelijk contract zijn, maar u moet wel een vast aantal uren per week, per maand of per jaar aanbieden. U mag geen oproepcontract aanbieden.

Let op 1: Let op als u in 2019 een oproepovereenkomst verlengt en u heeft op 1 januari 2020 een oproepwerknemer langer dan 12 maanden in dienst? Dan zult u vóór 1 februari 2020 een aanbod van vaste uren moeten doen aan werknemer. Dit betekent dat dan voor de periode na 1 februari 2020 vaste uren kunnen gelden, als werknemer van het aanbod gebruik maakt.

Let op 2: Neemt u de oproepkracht binnen zes maanden opnieuw in dienst, of een andere werkgever die als opvolgend werkgever geldt (bijvoorbeeld als u hem inhuurt via een uitzendbureau)? Dan blijft u verplicht om de werknemer een aanbod te doen voor een vast aantal uren.

Opzegtermijn bij een nulurencontract

Werkt een werknemer op een nulurencontract bij u? Dan geldt voor de werknemer een kortere opzegtermijn mits het contract tussentijds opgezegd kan worden. Dit is hetzelfde als de oproeptermijn: 4 dagen, tenzij bij cao deze termijn is verkort.

Bijzondere situatie voor mensen die in seizoensgebonden functies werken

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 als werkgever onder valt.

Conclusie: Wat gaat er veranderen?

- ✓ Meer rechten voor oproepkrachten;
- ✓ 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.