

Waar dien je op te letten bij een oproepkracht?

Een oproepkracht is een werknemer met een specifiek soort arbeidsovereenkomst, waardoor de werknemer werkt wanneer dat nodig is en opgeroepen wordt.

Er zijn verschillende soorten oproepcontracten:

- oproepcontract met voorovereenkomst
 - de werknemer mag zelf beslissen om al dan niet gehoor te geven aan een oproep
 - elke keer als naar aanleiding van een oproep gewerkt wordt, ontstaat er voor dat geval een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst
 - de uren die gewerkt worden, worden betaald
 - in verband met de 'ketenbepaling' is het relevant dat na een aantal opeenvolgende tijdelijke contract een vast dienstverband tot stand kan komen
- nul-urencontract
 - er is een arbeidscontract voor bepaalde of onbepaalde tijd
 - daarin is niet opgenomen over hoeveel uur er gewerkt wordt
 - de werknemer werkt als hij opgeroepen wordt
 - de gewerkte uren worden uitbetaald
- min-/max contract
 - er bestaat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd voor een minimaal aantal uren per periode (week, maand of jaar)
 - afgesproken wordt tussen partijen hoeveel uur de werknemer maximaal opgeroepen kan worden
 - de uren die gewerkt worden, worden betaald; de minimumuren ('garantie-uren') worden in ieder geval uitbetaald

AANDACHTSPUNTEN:

- ✓ *Stel een schriftelijke arbeidsovereenkomst op*
Cao's schrijven dat vaak voor en daardoor kun je niet het probleem krijgen dat een werknemer ineens - ten onrechte - aanspraak gaat maken op vast dienstverband.
- ✓ *Houd rekening met de Arbotijdenwet*
Vaak worden oproepkrachten ingezet in drukke periodes en daardoor bestaat het risico dat er teveel uren gewerkt wordt op een bepaalde dag (max. 12 uur) of in een maand (per vier weken maximaal 220 uur, met een gemiddelde van 55 uur per week of over een periode van 16 weken gemiddeld 48 uur per week).

- ✓ *Cao*
Check de relevante cao goed voor specifieke regels, zoals roostervoorschriften.
- ✓ *Loonbetaling*
Relevant is dat de afspraak dat enkel de uren die gewerkt worden betaald worden de eerste zes maanden van de arbeidsverhouding gelden. Daarna is de werkgever verplicht ook loon te betalen als de werknemer opgeroepen is en er uiteindelijk niet gewerkt wordt, mits dat is door een reden die niet aan de werknemer te verwijten valt. Ook dient de werkgever te betalen als er wel werk is, maar de oproepkracht niet wordt opgeroepen. In een toepasselijke cao kan deze termijn van zes maanden verlengd worden; alleen als het werkzaamheden zijn die incidenteel van aard zijn en waarbij geen sprake is van een vaste omvang.
- ✓ *Minimaal 3 uur uitbetalen*
Ten aanzien van een korte oproep, is nog van belang dat de werkgever de werknemer minimaal 3 uur per oproep dient uit te betalen. Dus ook als er minder gewerkt wordt; dat geldt overigens alleen als de werktijden niet vooraf bepaald en vastgelegd zijn. Bij een min-max contract geldt dat enkel als het gaat om een arbeidsovereenkomst met minder dan 15 garantie-uren per week, zonder vaste werktijden.
- ✓ *Rechtsvermoeden arbeidsomvang*
Voor een arbeidsovereenkomst die minimaal drie maanden heeft geduurd, regelt de wet dat de arbeidsrelatie een omvang heeft van het gemiddelde aantal uren in die voorafgaande drie maanden. Dit is een rechtsvermoeden en kan dan ook door de werkgever weerlegd worden.
- ✓ *Opgebouwde vakantiedagen*
Er worden door een oproepkracht vakantiedagen opgebouwd. Zoals altijd het geval is, heeft een werknemer recht op minimaal vier keer de arbeidsduur per week als vakantie-uren. Ook heeft een oproepkracht recht op 8% vakantietoeslag over het bruto salaris.
- ✓ *Doorbetaling bij ziekte*
Tijdens ziekte bestaat een loondoorbetalingsverplichting over de uren waarop de werknemer ingeroosterd was of over de minimale garantie-uren. Als er geen sprake van een rooster is en de werknemer is al meer dan drie maanden aan de slag, dan kan de gemiddelde arbeidsduur over de aan de ziekte voorafgaande 13 weken gelden als periode voor een berekening van wat doorbetaald dient te worden.

VRAGEN?

Neem gerust contact op:

Schijndelseweg 46 5283 AD Boxtel
tel : 0411-218666 fax: 0411 - 744044
www.kimtroeijen.nl info@kimtroeijen.nl
