

# Update: belangrijke aandachtspunten voor oproepcontracten



## VOOR WIE?

Werkgevers die werken met oproepkrachten, die een nuluren- of min/max-contract hebben.



## WAAROM VAN KRACHT?

Meer rechten en zekerheid voor oproepkrachten.

**HOUD REKENING MET**  
De oproepkracht kan de oproepovereenkomst beëindigen met een opzegtermijn van 4 dagen.



**ROEP TIJDIG OP**  
Roep je oproepkrachten minimaal 4 dagen van tevoren op (te verkorten bij cao). Dit mag schriftelijk of digitaal gebeuren. Als je de oproepkracht niet op tijd oproept, heeft hij of zij het recht om niet op het werk te verschijnen.



**BIED AAN**  
Oproepkrachten moeten elk jaar een schriftelijk aanbod krijgen, met een vaste urenomvang, gebaseerd op de gemiddeld gewerkte uren in de afgelopen 12 maanden. Doe je dit aanbod niet, dan kan de oproepkracht zich hier alsnog op beroepen en ben je met terugwerkende kracht loon over deze uren verschuldigd.



**WEET OOK DAT**  
Je betaalt een hogere WW-premie over het loon van oproepkrachten.



**INGANG VASTE UREN**  
Het aanbod vaste arbeidsomvang moet worden gedaan zodra de oproepwerknemer 12 maanden heeft gewerkt, en wel binnen één maand. Het is aan de werknemer om dit aanbod te accepteren of niet. De werknemer heeft een maand de tijd om dat te beslissen. Als de werknemer het aanbod accepteert, zullen de vaste uren ingaan vanaf de 1ste dag van de 15de maand. Als de werknemer niet binnen de maand accepteert, vervalt het aanbod en blijft de oproepovereenkomst bestaan.



**ZEG TIJDIG AF**  
Als het werk komt te vervallen, laat dit dan uiterlijk 4 dagen voor de bedoelde oproep aan de oproepkracht weten. Doe je dat niet of ben je te laat, dan kan de werknemer het loon over de oorspronkelijk bedoelde oproep vorderen.