

Model

Aanbod vaste arbeidsomvang oproepkrachten



Versie 20 juli 2020

Dit model is met veel zorgvuldigheid samengesteld door de Werkgeverslijn land- en tuinbouw. Desondanks kan de Werkgeverslijn land- en tuinbouw niet aansprakelijk gesteld worden voor schade, van welke aard ook, ontstaan door het gebruik van dit model.



Inleiding

Heeft uw werknemer twaalf maanden bij u gewerkt als oproepkracht? Dan bent u sinds de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) per 1 januari 2020 verplicht hem na deze 12 maanden een schriftelijk aanbod voor een vast aantal uren te doen. U kunt hiervoor bijgevoegd model gebruiken.

Het is de bedoeling dat u uw 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 bent u verplicht dit aanbod jaarlijks te herhalen. Het aanbod dient schriftelijk of elektronisch te worden gedaan.

Doet u 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.

Kijk voor meer informatie over het werken met oproepkrachten op www.werkgeverslijn.nl/oproepkrachten. Alle informatie over de WAB leest u op www.werkgeverslijn.nl/wab.

Heeft u vragen? Dan kunt u terecht bij de Werkgeverslijn land- en tuinbouw via T 088 – 888 66 88.

Modelbrief aanbod vaste arbeidsomvang voor oproepkrachten

Naam werknemer
Adres werknemer
Postcode en woonplaats werknemer

Plaats & datum

Betreft: aanbod vaste arbeidsomvang

Geachte _____, Beste _____,

Sinds _____ bent u bij ons in dienst als oproepkracht in de functie van _____. Op basis van het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:628a lid 5) zijn wij verplicht u na 12 maanden dienstverband als oproepkracht een aanbod te doen voor een arbeidsovereenkomst met een vast aantal uren. Door middel van deze brief leggen wij u dit aanbod voor.

Op basis van het gemiddelde aantal gewerkte arbeidsuren bieden wij u een arbeidsovereenkomst aan voor _____ uur per week/ jaar.

Als u op dit aanbod ingaat zien wij een schriftelijke reactie uiterlijk binnen één maand na dagtekening van deze brief tegemoet. Wanneer uw voorkeur uitgaat naar voortzetting van het dienstverband zonder vaste arbeidsomvang is dat ook mogelijk en zullen wij u opnieuw een oproepovereenkomst aanbieden. Geeft u hieronder uw keuze aan. Hebben wij na één maand geen schriftelijke reactie van u ontvangen dan wordt u geacht ons aanbod voor een vast aantal uren te weigeren.

In te vullen door werknemer:

Werknemer gaat **wel** akkoord met het aanbod voor de vaste arbeidsomvang.

Werknemer gaat **niet** akkoord met het aanbod voor de vaste arbeidsomvang.

Nadat u hierboven uw keuze heeft aangegeven, stuurt u deze brief retour voorzien van uw handtekening.

Heeft u vragen over de inhoud van deze brief? Wilt u meer weten over wat het accepteren of weigeren van de vaste arbeidsomvang voor u betekent? Wij lichten het graag toe in een persoonlijk gesprek. U kunt zich hiervoor wenden tot _____.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt op _____
te _____

Handtekening werkgever

Handtekening werknemer

Toelichting aanbod vaste arbeidsomvang voor oproepkrachten

Op basis van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) zijn wij vanaf 1 januari 2020 verplicht om je een aanbod te doen voor een vast aantal uren als je 12 maanden als oproepkracht hebt gewerkt. Je hebt van ons hierover een brief gekregen met daarin het aanbod van deze vaste uren. Voor het bepalen van het aantal vaste uren hebben we gekeken naar het gemiddeld aantal uren dat je in de afgelopen 12 maanden voor ons hebt gewerkt. Het is belangrijk dat je goed nadenkt over de keuze die je maakt. Door middel van deze toelichting proberen we je uit te leggen wat het accepteren of het afwijzen van het aanbod voor jou betekent.

Accepteren van het aanbod

Als je het aanbod accepteert heeft dat gevolgen. Onderstaand hebben we op een rij gezet wat de rechten en plichten zijn die horen bij een arbeidsovereenkomst met vaste urenomvang. De afspraken uit de cao zijn hierbij van toepassing.

- Je bent verplicht om het vaste aantal uren per week of jaar dat is afgesproken te komen werken. Hierbij hoort een vast salaris.
- We maken in onderling overleg afspraken over de dagen waarop jij werkt. Je bent verplicht deze dagen te komen werken.
- Op basis van de cao heb je recht op vakantiedagen. Kun je een keer niet werken op de afgesproken werkdagen? Dan moet je hiervoor tijdig vakantie aanvragen. Op basis van je arbeidsovereenkomst heb je recht op een vast aantal vakantiedagen per jaar. Dit zijn doorbetaalde vrije dagen.
- Kun je niet werken maar zijn je vakantiedagen op? Dan is het in principe niet meer mogelijk om vrij te nemen, tenzij we samen andere afspraken maken over onbetaald verlof.
- Als je meer uren werkt dan wat is overeengekomen, dan worden die uren conform de cao uitbetaald.

Indien je het aanbod voor het vaste aantal uren accepteert kun je dit aangeven op de brief. Deze ontvangen wij dan ook graag ondertekend retour. Vervolgens krijg je van ons een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd waarin de nieuwe afspraken zijn vastgelegd.

Niet accepteren van het aanbod

Het is ook een mogelijkheid dat je het aanbod voor vaste uren niet accepteert. Je geeft dit dan aan in de brief en zorgt dat deze ondertekend bij ons retour komt. Je blijft dan bij ons in dienst als oproepkracht. De wijze van oproepen blijft dan gelijk aan hoe we de afgelopen periode al met elkaar gewerkt hebben. Na 12 maanden ontvang je van ons weer een aanbod voor een vaste arbeidsomvang, dit zijn wij wettelijk verplicht. Ook dan maak je weer een keuze voor wel of geen vaste arbeidsomvang.

Heb je hierover vragen? Neem dan contact met ons op! Je kunt hiervoor terecht bij
