

Wetswijziging oproepkrachten

Wetswijziging aanbod vaste arbeidsomvang 1 juli 2021

Werk je met oproepkrachten dan ben je wettelijk verplicht om een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang. Een werknemer mag dat accepteren, of weigeren als hij gehecht is aan zijn flexibiliteit.

Wat houdt de regel 'vaste arbeidsomvang' ook alweer in?

Sinds 1 januari 2020 bepaalt artikel 7:628a, vijfde lid, BW dat een werkgever, steeds als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd, binnen een maand daarna aan een oproepkracht een aanbod moet doen voor een vaste arbeidsomvang. De aangeboden vaste arbeidsomvang moet minimaal gelijk zijn aan de gemiddelde arbeidsomvang in de voorafgaande periode van 12 maanden. Accepteert de werknemer het aanbod, dan is niet langer sprake van een oproepovereenkomst. Accepteert hij het aanbod niet, dan blijft de arbeidsovereenkomst op oproepbasis en moet de werkgever na iedere periode van 12 maanden opnieuw een aanbod voor een vaste arbeidsomvang doen.

Waarom wordt de wet nu alweer gewijzigd?

In de wet is niets geregeld over de ingangsdatum van de vaste arbeidsduur. Dat betekent ten eerste dat het nu mogelijk is om de ingangsdatum van de vaste arbeidsomvang ver uit te stellen. Een werkgever kan bijwijken van spreken een ingangsdatum opnemen die twaalf maanden na het aanbod is gelegen.

De tweede onduidelijkheid is de termijn waarbinnen de werknemer het aanbod al dan niet moet accepteren. In de wet staat nu nog dat de werknemer 'ten minste' een maand de tijd heeft om het aanbod te aanvaarden. Maar wat als de werknemer niets van zich laat horen? Hoe lang blijft het aanbod geldig? Nu kan de werknemer in theorie na acht maanden nog zeggen; ik aanvaard het aanbod.

Beide onduidelijkheden worden met de wijziging van de wet opgelost. De uiterste ingangsdatum van de vaste arbeidsomvang komt in de wet te staan, net als de uiterste acceptatiedatum