

## Bijlage 14: Toelichting CAO Oproepkrachten VU

Link: [Oproepkrachten - Vrije Universiteit Amsterdam](#)

*Een oproepkracht is iemand die op door de werkgever te bepalen wisselende arbeidstijden incidenteel werkzaamheden verricht. Deze werkzaamheden vallen binnen de taak van de desbetreffende eenheid. De werkgever roept de oproepkracht steeds op om werk te verrichten.*

*Een oproepkracht kan worden ingezet bij werkzaamheden die incidenteel van aard zijn, geen vaste omvang hebben en op wisselende arbeidstijden plaatsvinden.*

*Het gaat dan om functies zoals zaalwacht, surveillant, enquêteur, taal-, sport- en muziekdocent, balie- en voorlichtingsmedewerker en werkzaamheden in de horeca.*

*Een oproepkracht werd voorheen genoemd een Medewerker met een uitgestelde prestatieplicht, afgekort MUP.*

### **Oproepovereenkomst / nul-urencontract**

*Met een oproepkracht wordt een oproepovereenkomst (ook wel een nul-urencontract genoemd) gesloten. In het contract zijn geen afspraken gemaakt over vaste werkdagen en werktijden. De werkgever betaalt alleen loon over de uren die worden gewerkt. Er is geen recht op loondoorbetaling als er geen oproep heeft plaatsgevonden.*

*Er geldt wel een minimum aantal uren per oproep waarover loon betaald moet worden. Elke keer als de oproepkracht wordt opgeroepen is er recht op minimaal 3 uur loon. Ook als er uiteindelijk maar 1 uur wordt gewerkt.*

### **CAO Nederlandse universiteiten**

*De cao is van toepassing op deze arbeidsovereenkomst (nul-uren contract). De oproepkracht wordt aangemeld bij de Stichting Pensioenfonds ABP, die de pensioenregeling uitvoert die op de medewerker van toepassing is. Op het salaris worden ook pensioenpremies ingehouden. Ook ontvangt de oproepkracht de eindejaarsuitkering.*

*In afwijking van de cao bouwt de oproepkracht geen vakantietegoed op, maar worden de vakantie-uren per gewerkt uur uitbetaald. Per maand ontvangt de oproepkracht over de gewerkte uren 12,5% compensatie voor vakantie-uren. Daarmee vervalt de mogelijkheid om doorbetaalde vakantie op te nemen. Als de oproepkracht dus vrij neemt, wordt er niet gewerkt en ontvangt de oproepkracht over deze uren geen salaris.*

### **Beperkte arbeidsvoorwaarden**

Een oproepkracht is uitgesloten van een aantal arbeidsvoorwaarden. Denk bijvoorbeeld aan:

- reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en thuiswerkvergoeding
- internetvergoeding
- vergoeding faciliteiten thuiswerkplek
- keuzemodel arbeidsvoorwaarden
- flexibele werkduur
- geen toewijzing van vakantie uren

### **Duur overeenkomst**

Met de oproepkracht kan een dienstverband voor bepaalde tijd ten hoogste twee maal worden opgevolgd door een dienstverband voor bepaalde tijd. De maximale duur van 36 maanden mag hierbij niet worden overschreden.

Er ontstaat dus een vast dienstverband bij 3 opeenvolgende contracten of als de oproepkracht langer dan 3 jaar tijdelijke contracten heeft gehad.

De arbeidsovereenkomst (nul-uren contract) kan tussentijds worden opgezegd. De opzegtermijn voor een nul-urencontract is hetzelfde als de oproeptermijn: 4 dagen.

### **Oproep- en afzegtermijn van 4 dagen**

Oproepkrachten moeten uiterlijk 4 kalenderdagen van tevoren worden opgeroepen (de geplande werkdag niet meegeteld). Als de oproepkracht korter dan 4 dagen van tevoren opgeroepen wordt, dan mag de oproepkracht de oproep weigeren.

Is een oproepkracht opgeroepen, maar blijkt dat later toch niet nodig, dan moet de oproep minimaal 4 kalenderdagen van tevoren worden afgezegd. Als dat later gebeurt, moet het loon over de duur van de oproep gewoon betaald worden. De oproepkracht heeft in dat geval recht op minimaal 3 uur loon, ook al werkt die niet. Ook hier geldt dat bij de berekening van de termijn van 4 kalenderdagen de geplande werkdag niet meetelt.

Voorbeeld:

Is de oproepkracht 4 dagen van tevoren opgeroepen om te werken van 9.00 tot 12.00 uur en wordt het tijdstip 2 dagen (in plaats van 4 dagen) van tevoren gewijzigd naar 13.00 tot 16.00 uur en de oproepkracht accepteert dit, dan heeft die recht op 6 uren loon: van 9 tot 12 uur omdat de oproep te laat is gewijzigd en van 13 tot 16 uur omdat de oproepkracht gedurende deze uren heeft gewerkt.

### **Wijze van oproepen en afzeggen**

De oproep of afzegging moet schriftelijk of elektronisch worden gedaan. Bijvoorbeeld via e-mail, WhatsApp of SMS. Aan een mondelinge oproep hoeft de oproepkracht geen gehoor te geven. Het gevolg van een mondelinge afzegging is dat de medewerker - net als bij een te late afzegging - aanspraak kan maken op het loon over de oproep, ook al heeft de oproepkracht niet gewerkt. Vanuit beide partijen gezien wordt aanbevolen om de oproep of afzegging mondeling te doen en direct daarna schriftelijk of elektronisch te bevestigen.

*Elke keer als de oproepkracht wordt opgeroepen is er recht op minimaal 3 uur loon. Ook als er maar 1 uur wordt gewerkt.*

***Aanbieden van een vast aantal uren na afloop van 12 maanden***

*Oproepkrachten moeten na afloop van 12 maanden binnen 1 maand een aanbod krijgen voor een vast aantal uren. De HRM Servicedesk informeert hierover zowel de oproepkracht als de leidinggevende. De oproepkracht wordt gevraagd om de keuze ofwel een contract met flexibiliteit of een contract met vaste aantal uren per maand volgens een vast weekrooster via een formulier aan de HRM Servicedesk door te geven. Als een reactie uitblijft, wordt er vanuit gegaan dat de oproepkracht op flexibele basis wil blijven werken.*

*Dit aanbod hoeft uiteraard alleen gedaan te worden als de arbeidsovereenkomst van de oproepkracht na afloop van de periode van 12 maanden zou worden verlengd.*

*Het aanbod voor een vast aantal uren betreft het gemiddeld aantal uren dat over de voorgaande 12 maanden is gewerkt. Dit gemiddelde is het minimum dat moet worden aangeboden (meer uren is toegestaan). De oproepkracht is niet verplicht het aanbod te aanvaarden en mag dus als die dat wil als oproepkracht blijven werken. Wel moet er telkens na afloop van iedere nieuwe periode van 12 maanden weer een aanbod voor een vast aantal uren worden gedaan.*

*Indien de oproepkracht het aanbod voor een vast aantal uren **niet** aanvaardt en als oproepkracht blijft werken, kan na afloop van het lopende tijdelijke dienstverband gewoon een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als oproepkracht worden aangeboden, tenzij dit in strijd is met de ketenregeling (maximaal 3 tijdelijke contracten gedurende maximaal 3 jaar).*

*Als de oproepkracht al een contract voor onbepaalde tijd heeft en ervoor kiest om flexibel te blijven werken, blijft het contract ongewijzigd.*

*De VU is als werkgever niet verplicht om een oproepkracht een contractverlenging of een vast contract aan te bieden. De werkgever moet alleen een vaste arbeidsomvang garanderen. Een tijdelijk contract loopt in principe gewoon af op de afgesproken datum.*

***Let op:*** *als de oproepkracht het aanbod voor een vast aantal uren **wel** aanvaardt dient na afloop van het lopende tijdelijke dienstverband - bij gebleken geschiktheid en voortzetting in dezelfde functie - op grond van de cao een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te worden aangeboden.*

***Voordelen oproepovereenkomst:***

- *Flexibiliteit in meer of minder uren werken, die de oproepkracht maandelijks declareert*
- *Een oproep tot werken mag worden geweigerd*
- *De vakantie-uren worden direct per maand uitbetaald door de gewerkte uren te verhogen met 12,5%*

***Voordelen arbeidsovereenkomst met vast aantal uren per maand:***

- *Het ontvangen van maandelijks een vast inkomen*
- *Doorbetaling tijdens vakantie*

### **Vragen om een vast aantal uren**

*Als een oproepkracht minstens 3 maanden werkt kan een rechtsvermoeden van de arbeidsomvang ontstaan. Er kan een vast arbeidspatroon ontstaan als de oproepkracht gemiddeld een vast aantal uren blijkt te werken. De oproepkracht kan hierdoor een dienstverband met dit gemiddelde aantal uren per week eisen, tenzij er geen sprake is van een vast arbeidspatroon, maar bijvoorbeeld een piekperiode.*

*Iedere medewerker, ook een oproepkracht, kan schriftelijk of elektronisch verzoeken om een vast aantal uren of een vast contract als deze 26 weken in dienst is. De werkgever moet binnen 1 maand schriftelijk en gemotiveerd op het verzoek besluiten. Dat besluit kan inhouden dat een uitbreiding of vaste werkzaamheden/contract niet beschikbaar zijn.*

**Let op:** als niet binnen 1 maand gereageerd wordt, dan wordt het verzoek ingewilligd.

### **Reiskosten-, thuiswerk- en internetvergoeding**

*In de cao zijn er afspraken gemaakt over het faciliteren van hybride werken. Medewerkers ontvangen daarom een thuiswerk- en internetvergoeding, maar oproepkrachten, student-assistenten, freelancers, beurspromovendi zonder dienstverband en stagiairs zijn uitgezonderd van de tegemoetkoming.*

*Verondersteld wordt dat de oproepkracht een student is die beschikt over een studentenreisproduct in de vorm van een weekabonnement, waardoor er geen recht op een reiskostenvergoeding is. Er kan immers gebruik gemaakt worden van vrij vervoer.*

*Studenten met een weekendabonnement, studenten zonder studentenreisproduct en studenten met een weekabonnement die in de zomerperiode met korting kunnen reizen (40% voor de trein en 34% voor tram, bus metro en waterbus) kunnen aanspraak maken op een tegemoetkoming in de noodzakelijk te maken reiskosten. De VU vergoedt in deze gevallen 65% van de daadwerkelijk gemaakte reiskosten woon-werkverkeer. De student is zelf verantwoordelijk voor het declareren van de gemaakte reiskosten. De declaratie dient voorzien te zijn van een declaratieoverzicht van de overreistransacties. Dit kan zowel met de OV chipkaart als via OV pay (in-en uitchecken met contactloze betaalpas, creditcard of mobiel).*

Voorbeeld:

- *Kost de reis (woon-werkverkeer) zonder abonnement of kortingsproduct (100%) € 10, dan is de vergoeding € 6,50.*
- *Kost de reis (woon-werkverkeer) door gebruik te maken van de kortingskaart (-40%) € 6? Dan is de vergoeding €3,90. Let op: de kosten voor de aanschaf van een kortingskaart komen niet voor vergoeding in aanmerking.*

*Als de oproepkracht gebruik wil maken van de faciliteiten voor de thuiswerkplek (zoals IT-apparatuur, bureau, bureaulamp), dan gaat dat in overleg met diens leidinggevende.*

**Ziekte**

*In geval van ziekte dient de oproepkracht zich te houden aan de regels die bij de VU gelden rond ziekte en aan de regels die de Wet verbetering poortwachter stelt ten aanzien van ziek- en herstelmelding en -controle.*

*Wordt een oproepkracht ziek terwijl deze al een oproep tot werkzaamheden heeft ontvangen of wordt de oproepkracht ziek tijdens de oproepperiode, dan kunnen de uren waarvoor reeds is opgeroepen gedeclareerd worden via de self service (Over)uren registreren. In het opmerkingenveld van het formulier dient de oproepkracht wel te vermelden dat er sprake was van ziekte. Gebruik hiervoor de blauwe 'Direct regelen' knop op deze pagina.*