**Aanbieden vaste arbeidsomvang aan werknemer op oproepovereenkomst**

**De Wet arbeidsmarkt in balans: de werkgever moet de werknemer zonder vast aantal uren per 2020 telkens na 12 maanden vaste uren bieden. Dat is het gemiddeld aantal gewerkte uren over de laatste 12 maanden. Het aanbod moet binnen een maand na afloop van elke 12 maanden worden gedaan. De werknemer heeft een maand om er mee akkoord te gaan of af te wijzen.**

Het eerste meetmoment is 1 januari 2020 en dit aanbod geldt voor alle werknemers die op of na 1 januari 2020 12 maanden op basis van een oproepovereenkomst in jouw bedrijf hebben gewerkt, met of zonder onderbrekingen. Ook zieke werknemers moeten een aanbod ontvangen.

Een aanbod kan ook worden gecombineerd met de aanzegbrief voor het verlengen van de arbeidsovereenkomst.

*Voor werknemers die op 1 januari 2020 langer dan 12 maanden in dienst zijn op basis van een oproepovereenkomst geldt voor werkgevers de verplichting om direct een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang. Daarvoor hebben zij één maand de tijd. Vrijdag 31 januari 2020 is in dit geval dus de deadline.*

Het aanbod moet schriftelijk worden gedaan. De werknemer moet dit aanbod binnen een maand schriftelijk aanvaarden of afwijzen. Als het aanbod wordt afgewezen, verandert er niets.

Als het aanbod voor de vaste arbeidsomvang door de werknemer door ondertekenen met akkoord is aanvaard, is de arbeidsovereenkomst geen oproepovereenkomst meer. Alleen als die arbeidsovereenkomst dan voor onbepaalde tijd is kan de lage premie worden toegepast. Om die lage premie te mogen toepassen is zowel de handtekening van werkgever als van werknemer op het doen en aanvaarden van het aanbod noodzakelijk.

Uiteraard mag de werkgever in de brief met het verplichte aanbod ook nog een alternatief aanbod doen, maar het is aan de werknemer welk aanbod hij aanvaardt of afwijst.

Met behulp van deze modelbrief kunt u een oproepkracht die 12 maanden voor uw organisatie werkt een aanbod doen. Dit aanbod moet binnen 1 maand nadat de oproepkracht 12 maanden werkzaam is, zijn gedaan. Deze brief dient ter ondersteuning en is een voorbeeldtekst. U kunt hier geen rechten aan ontlenen. U kunt het aanpassen zodat deze meer geschikt is voor de situatie van uw organisatie. U blijft zelf verantwoordelijk voor de inhoud en toepassing van deze brief.

Een alternatief voor deze modelbrief is het aanbieden van een nieuwe arbeidsovereenkomst met daarin een vaste arbeidsomvang opgenomen. Houd daarbij wel rekening met de geldende ketenregeling. Bijvoorbeeld samen met het aanzeggen van een opvolgende arbeidsovereenkomst met vermelden van het (verplichte) aanbod in de opvolgende overeenkomst.

1. U hoeft deze brief niet persoonlijk te overhandigen, maar het is wel aan te raden. De bewijslast voor ontvangst van deze brief ligt namelijk bij u als werkgever. Het is bewijsrechtelijk gezien verstandig om de brief persoonlijk te overhandigen, omdat u dan de werknemer direct kan laten tekenen voor ontvangst. Zo kan de werknemer nooit beargumenteren dat hij de brief niet heeft ontvangen.
2. Vul hier de datum in waarop u de brief overhandigt aan de werknemer. Let op dat u de juiste datum invult. Conform de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) bent u verplicht om de werknemer na 12 maanden een vaste arbeidsomvang aan te bieden op basis van zijn gemiddelde verloonde uren (zie punt 6) in de afgelopen 12 maanden. De juiste datum noteren is om deze reden van groot belang.
3. Hier vult u de naam in van de werknemer. Afhankelijk van de gebruiken in uw organisatie is dit de voornaam, de achternaam of de voor- en achternaam.
4. Vermeld hier de datum van indiensttreding van de werknemer. Als er meer dan 6 maanden tussen 2 eerdere arbeidsovereenkomsten zitten, telt de oudste overeenkomst niet mee.
5. Vermeld hier de datum van indiensttreding plus 1 jaar.
6. Vermeld hier het gemiddeld aantal verloonde uren over het afgelopen jaar. Verloonde uren wil zeggen: uren waarover de werknemer daadwerkelijk loon heeft ontvangen. Dat zijn zowel de uren die de werknemer heeft gewerkt, als de uren die de werkgever te laat heeft ingetrokken of gewijzigd. Verder tellen ook de uren mee waarvoor de werknemer was ingeroosterd maar die hij vanwege ziekte niet heeft kunnen werken.
7. Om het gemiddelde aantal verloonde uren te berekenen, deelt u het totaal aantal verloonde uren in de voorgaande 12 maanden door 52 voor een vaste arbeidsomvang per week of door 12 voor een vaste arbeidsomvang per maand
8. Vermeld hier of het aanbod een vaste arbeidsomvang per week of per maand betreft. U kunt ook een aanbod doen voor een ander tijdvak, zolang de werknemer maar de zekerheid heeft van een gelijkmatig inkomen, zoals bij een jaarurenafspraak. Vermeld hier dan de afwijkende periode.
9. Hier vult u de einddatum van de lopende arbeidsovereenkomst van de werknemer in.

**Modelbrief vaste arbeidsomvang**

Beste naam oproepkracht,

We zijn met jou vanaf Datum een arbeidsovereenkomst oproepovereenkomst voor bepaalde / onbepaalde tijd aangegaan. Deze arbeidsovereenkomst wordt gezien als een oproepovereenkomst. Je bent op Datum + 1 jaar twaalf maanden bij ons in dienst.

Op grond van de wet zijn wij verplicht om jou op grond deze oproepovereenkomst telkens na 12 maanden een vaste arbeidsomvang aan te bieden voor het aantal uur dat jij het afgelopen jaar bij ons hebt gewerkt.

Wij bieden jou daarom een vaste arbeidsomvang aan van aantal uren per maand/week/jaar/periode.

*Optie1*

Deze wijziging van jouw huidige contract geldt voor de resterende duur van jouw arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst loopt van rechtswege af op Datum. De overige arbeidsvoorwaarden blijven ongewijzigd.

*Optie2*

Deze wijziging van jouw huidige contract geldt voor de duur van jouw arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De overige arbeidsvoorwaarden blijven ongewijzigd.

Als je op de flexibele basis van jouw oproepovereenkomst wilt blijven werken, dan is het uiteraard ook mogelijk om dit aanbod niet te aanvaarden. In dat geval blijft jouw huidige arbeidsovereenkomst ongewijzigd.

Graag horen wij uiterlijk op datum: 1 maand na datum van dit aanbod schriftelijk of je dit aanbod wel of niet aanvaardt. Je kunt jouw keuze onderaan de brief aankruisen en ondertekenen.

Als wij op de gevraagde datum niets van je hebben vernomen, gaan wij er vanuit dat je op flexibele basis wilt blijven werken en dat je het aanbod dus niet aanvaardt.

Met vriendelijke groet,Handtekening

Naam en functie ondertekenaar

Naam van organisatie

Handtekening voor ontvangst van dit aanbod

naam werknemer

(Let op: dit is dus niet de aanvaarding van het aanbod!)

**[ ] Ik ga akkoord met het aanbod [ ] Ik wijs het aanbod af**

Handtekening voor akkoord Handtekening voor afwijzen

naam werknemer naam werknemer

Let op: met dit aankruisen en je handtekening kies je voor een van beide opties.