



*“Mr. E.D. van Tellingen is advocaat bij Wienen & van Tellingen Advocaten, gevestigd in het centrum van Almere (Schoutstraat 51, 1315 EW). Nadere informatie over het kantoor kunt u lezen op: [www.wvtadvocaten.nl](http://www.wvtadvocaten.nl) of u kunt bellen met 036 - 82 00 322 of e-mailen naar [vantellingen@wvtadvocaten.nl](mailto:vantellingen@wvtadvocaten.nl)”*

## Oproepkracht en ontslagbescherming

**Kantonrechter: niet meer oproepen van de oproepkracht is onregelmatige opzegging.**

Een werknemer werkt als oproepkracht. In de oproepovereenkomst is geen einddatum opgenomen. In een brief stelt de werkgever dat het bedrijf geen gebruik meer zal maken van de werknemer en hem daarom niet meer zal oproepen. De werknemer maakt vervolgens aanspraak op schadevergoeding ter hoogte van het loon dat hij nog zou hebben verdiend als de juiste opzegtermijn zou zijn gehanteerd door de werkgever. De werkgever stelt dat hij de werknemer niet heeft ontslagen, maar hem simpelweg niet meer heeft opgeroepen en dat daarmee de werkverhouding tussen werkgever en werknemer is beëindigd.

De kantonrechter volgt de werkgever niet. De oproepovereenkomst is een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht en uitgestelde loonbetaling, omdat de werknemer verplicht was aan een oproep gehoor te geven en de overeengekomen ingeroosterde dagen definitief waren

(de werknemer mocht die dagen niet wegblijven of een ander sturen). De brief van de werkgever kwalificeert de kantonrechter als een onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst. De opzegging was onregelmatig omdat de werkgever geen toestemming had van het UWV en ook geen ontbinding via de kantonrechter had gevraagd. Ook is van belang dat de werknemer al ruim 6 maanden gemiddeld meer dan 20 uur per week heeft gewerkt en dat hij zich daarom kan beroepen op het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 20 uur per week.

Conclusie: een werkgever kan niet zomaar aangeven geen gebruik meer te zullen maken van de oproepkracht. Het oproepcontract is een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht en geeft de oproepkracht bepaalde rechten (zoals recht op loon, vakantiegeld, ziektegeld, etc.) en ontslagbescherming.

Mocht u problemen met uw oproepcontract hebben, neem dan zo spoedig mogelijk contact op met ons kantoor, zodat wij tijdig voor u de werkgever kunnen aanschrijven.