

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Op oproep, maar niet vrijblijvend

Oproepkrachten moeten meer zekerheid krijgen over hun inkomen. Daarnaast wil het kabinet voorkomen dat zij continu beschikbaar moeten zijn voor werkgevers. In het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans (WAB) zijn daarom een aantal maatregelen opgenomen die de positie van oproepkrachten moet verstevigen. Het is verstandig om hier op tijd rekening mee te houden. Bereid u dus alvast voor op de nieuwe regels.

Een oproepovereenkomst is volgens de huidige wetgeving een arbeidsovereenkomst waarbij de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd. Er bestaan verschillende soorten oproepovereenkomsten.

1. Voorovereenkomst

Bij een voorovereenkomst ontstaat er pas een arbeidsovereenkomst op het moment dat u de werknemer oproept. U bent daarbij niet verplicht om de op-

roepkracht op te roepen als er werk is. De oproepkracht is op zijn beurt ook niet verplicht om gehoor te geven aan uw oproep. U hoeft alleen loon te betalen over de uren die de werknemer bij u werkt.

2. Nulurencontract

Bij een nulurencontract ontstaat er wel direct een arbeidsovereenkomst met de werknemer. Daarnaast bent u verplicht om de werknemer op te roepen als er werk is en de werknemer is verplicht om

gehoor te geven aan uw oproep. Verder is het belangrijk om te weten dat de werknemer bij iedere oproep recht heeft op uitbetaling van minimaal drie uur loon. Zelfs als hij minder dan drie uur heeft gewerkt. Uw werknemer kan bovendien een beroep doen op het rechtsvermoeden arbeidsomvang (zie kader linksonder). Het is hierbij van belang dat u voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst kan afspreken dat u alleen loon hoeft te betalen over de uren die de werknemer werkt. Deze afspraak moet dan wel in de arbeidsovereenkomst of cao staan. Is deze afspraak gemaakt, dan kan de werknemer in de eerste zes maanden effectief geen beroep doen op het rechtsvermoeden arbeidsomvang.

3. Min-maxcontract

Bij een min-maxcontract spreekt u een bepaald minimum aantal uren met de werknemer af die hij binnen een bepaalde periode werkt, ook wel garantie-uren genoemd. Over deze uren moet u in elk geval het loon doorbetalen. Ook als u de werknemer niet heeft opgeroepen om te komen werken. Bovendien spreekt u met de werknemer af hoeveel uur hij maximaal oproepbaar is. Tot het afgesproken maximum moet de werknemer zich beschikbaar stellen voor werk. Bij een min-maxcontract geldt ook dat de werknemer na drie maanden een beroep kan doen op het rechtsvermoeden van arbeidsomvang. Verder kunt u ook in deze oproepovereenkomst schriftelijk vastleggen dat u over de eerste zes maanden alleen loon hoeft te betalen over de uren die de werknemer daadwerkelijk voor

Beroep doen op het rechtsvermoeden arbeidsomvang

Op dit moment kan een oproepkracht met een nulurencontract of een min-maxcontract na drie maanden een beroep doen op het rechtsvermoeden arbeidsomvang. Dit houdt in dat zo'n oproepkracht recht kan hebben op loondoorbetaling over de gemiddelde arbeidsduur van de drie voorgaande maanden. Een werknemer die een contract op basis van deze arbeidsduur wil, moet – als de werkgever niet meewerkt – hiervoor wel zelf

naar de rechter stappen. Onder de WAB blijft dit rechtsvermoeden arbeidsomvang bestaan. Daar komt echter bovenop dat u elk jaar een aanbod moet doen aan de oproepkracht voor een vaste arbeidsomvang. Vanaf dan verschuift de verantwoordelijkheid van het rechtsvermoeden arbeidsomvang dus van de werknemer naar de werkgever. Wel kan een werknemer nog steeds na drie maanden een beroep doen op het rechtsvermoeden.



uw organisatie werkt in het kader van het rechtsvermoeden arbeidsomvang.

Definitie

Eén van de geplande wijzigingen in de WAB is dat het kabinet een brede wettelijke definitie van de oproepovereenkomst wil introduceren. Op dit moment bestaat er volgens het kabinet namelijk onduidelijkheid over wanneer er sprake is van een oproepovereenkomst. Op basis van de Wet arbeidsmarkt in balans is dat het geval als:

- de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste een maand; of
- de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste een jaar en het recht op loon is gelijkmatig gespreid over die tijdseenheid; of
- de werknemer geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon als hij niet heeft gewerkt. Denk daarbij aan arbeidsovereenkomsten waarbij de loondoorbetalingsplicht over de eerste zes maanden schriftelijk is uitgesloten over niet-gewerkte uren.

Oproepovereenkomst

Belangrijk is dat een werknemer bij een oproepovereenkomst de verplichting krijgt om gehoor te geven aan uw oproep. Dit betekent dat voor de eerder omschreven voorovereenkomst de regels voor de oproepovereenkomst die volgen uit de WAB niet zullen gelden. Ook als u een werknemer naast de vaste arbeidsomvang betaalt voor consignatiediensten of bereikbaarheidsdiensten, is er geen sprake van een oproepovereenkomst. De nulurencontracten en min-maxcontracten vallen daarentegen wel altijd onder de nieuwe definitie van de oproepovereenkomst.

Wijzigingen

Als uw organisatie een oproepovereenkomst heeft gesloten met een werknemer, gaan onder de Wet arbeidsmarkt in balans de volgende nieuwe regels gelden.

Denk nu al na over inzet van oproepkrachten

Omdat de WAB naar verwachting per 1 januari 2020 in werking treedt, zal er een overgangsbepaling gelden voor de werknemers die op dat moment al langer dan twaalf maanden werkzaam zijn op basis van een oproepovereenkomst. U moet deze werknemers binnen één maand nadat de WAB is ingegaan een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang. U

moet zich er dit kalenderjaar dus al van bewust zijn dat de inzet van werknemers met een oproepovereenkomst invloed heeft op de hoogte van de vaste arbeidsomvang die u na 1 januari 2020 moet aanbieden. Het staat de werknemer vanzelfsprekend vrij om dit voorstel wel of niet te accepteren. Hij mag het aanbod voor een vaste arbeidsomvang ook weigeren.

1. Op tijd oproepen

U moet een werknemer straks minimaal vier dagen van tevoren oproepen. Dit kan schriftelijk of via de elektronische weg. Als u de werknemer niet op tijd oproept, hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan uw oproep. Let er wel op dat deze oproeptermijn van vier dagen in de cao verkort kan zijn. Deze oproeptermijn kan echter nooit korter zijn dan 24 uur. Trekt u een oproep die u heeft gedaan binnen vier dagen voor de oproep weer in, dan houdt de werknemer recht op loondoorbetaling over de periode waarvoor hij in eerste instantie was opgeroepen. Hierbij geldt overigens nog steeds een minimum van drie uur per oproep. Het recht op loondoorbetaling bij een afzegging van de oproep kan niet in de cao worden uitgesloten.

2. Aanbieden vaste arbeidsomvang

Nieuw is ook dat u de werknemer steeds als de oproepovereenkomst een kalenderjaar heeft geduurd een aanbod moet doen voor een arbeidsovereenkomst voor de gemiddelde arbeidsomvang die de werknemer het voorgaande jaar gemiddeld heeft gewerkt. Komt een oproepkracht bijvoorbeeld in maart 2019 bij uw organisatie in dienst, dan moet u hem – als de wijzigingen uit de WAB doorgaan – in april 2020 een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang. Dit aanbod moet schriftelijk of elektronisch gebeuren. U heeft hierbij niet de verplichting om een arbeidsovereenkomst voor een langere duur of voor onbepaalde tijd aan te bieden: het aanbod beperkt zich tot een vaste omvang van het aantal uren voor de

resterende duur van de arbeidsovereenkomst. Houd er daarbij rekening mee dat arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal zes maanden bij elkaar mogen worden opgeteld. Mocht u dit aanbod voor een vaste arbeidsomvang niet doen, dan heeft de werknemer alsnog recht op loon over dit aantal uren. Er geldt wel een overgangsrecht (zie kader bovenaan de pagina).

3. Premiedifferentiatie WW

Om de kloof tussen flexibele contracten en vaste contracten kleiner te maken, regelt de WAB ook dat u een lagere WW-premie mag afdragen voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Voor werknemers met een flexibel contract, waaronder de oproepovereenkomst, moet u een hoge WW-premie betalen. Het gaat hierbij om een noemenswaardig verschil van 5 procentpunt.

4. Korte opzegtermijn bij nulurencontracten

Bent u een nulurencontract met de werknemer overeengekomen dan heeft de werknemer straks dezelfde opzegtermijn als de oproeptermijn die u moet aanhouden bij een oproep. Dit betekent dat de werknemer een opzegtermijn kan aanhouden van vier dagen of een kortere cao-termijn van ten minste 24 uur. De opzegtermijn die u als werkgever heeft, wijzigt daarentegen niet. Deze blijft afhankelijk van de duur van het dienstverband.

Niels Koene en Alette de Groot, advocaten arbeidsrecht bij CMS, e-mail: niels.koene@cms-dsb.com, alette.degroot@cms-dsb.com, www.cms.law