

Opgepast met oproepkrachten onder de Wet arbeidsmarkt in balans

Inleiding

Maakt u gebruik van oproepkrachten? Dan zijn in 2020 met de komst van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) enkele belangrijke wijzigingen voor u van belang. Niet alleen verandert dan de definitie van een oproepovereenkomst, ook moet u de oproepkracht voortaan ruim op tijd oproepen en moet u iedere twaalf maanden met elkaar om de tafel. Hierna leest wat er wijzigt in uw samenwerking met de oproepkracht en hoe u daar dit jaar al op kunt anticiperen.

De oproepovereenkomst onder de Wab

De oproepovereenkomst is nu niet wettelijk geregeld. Een oproepovereenkomst kan uit allerlei vormen van flexibele arbeid bestaan, zoals een nul-urencontract, maar ook het min-maxcontract of het oproepcontract met voorovereenkomst. Er is echter één gemene deler; in alle gevallen is de arbeidsomvang pas duidelijk zodra jij de oproepkracht oproept. Vanaf 1 januari 2020 is de oproepovereenkomst wel wettelijk geregeld. Er is dan altijd sprake van een oproepovereenkomst als u met de oproepkracht geen afspraken hebt gemaakt over het aantal uren dat hij/zij per week of per maand moet werken en u ook geen jaar-urennorm hebt afgesproken en/of als u de oproepkracht niet uitbetaalt als hij/zij geen werk verricht. Ook het min-maxcontract zal een oproepovereenkomst zijn.

Tijdig oproepen

In 2020 moet u de oproepkracht ten minste 4 kalenderdagen voor de werkzaamheden vragen om te komen werken. Dit kan bij cao worden verkort tot 24 uur, bijvoorbeeld bij bereikbaarheidsdiensten. Roept u te laat op, dan hoeft de oproepkracht geen gehoor te geven aan uw oproep. Zegt u binnen de geldende oproepperiode van 4 kalenderdagen (of 24 uur) de oproepkracht af, dan blijft u het loon verschuldigd voor deze oproep. Hebt u de oproepkracht diezelfde dag toch nodig, dan is uw oproep te laat, waardoor de oproepkracht niet hoeft te komen. Maar u moet nog steeds het loon betalen over de uren van de oorspronkelijke oproep. Komt de oproepkracht wel werken op de aangepaste uren, dan moet u dubbel salaris betalen! Houd er ook rekening mee dat elke oproep en afmelding schriftelijk of elektronisch moet gebeuren. Een WhatsApp-bericht mag wel, maar een rooster op een prikbord niet.

Elk jaar aanbod gemiddelde arbeidsomvang

Een andere wijziging ziet op de verplichting om elke 12 maanden de oproepkracht een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang. Deze arbeidsomvang baseert u op de gemiddelde uren die de oproepkracht in de voorgaande 12 maanden voor u heeft gewerkt. Ook dit aanbod doet u weer schriftelijk of elektronisch binnen 1 maand nadat de 12 maanden zijn verstreken. Aan oproepkrachten die in 2019 al aan dit vereiste voldoen, moet u ten minste op **1 februari 2020** een aanbod doen. Kortom, het aantal uren in 2019 is hiervoor bepalend. Als u werkt met tijdelijke contracten, is dit uiteraard een moment om dan of nu al in 2019 te beslissen of u de overeenkomst nog wel wilt verlengen. Een oproepkracht kan uw aanbod ook weigeren. Bevestig dit dan ook schriftelijk of elektronisch, zodat hierover nooit discussie kan ontstaan.

Op de loonstrook

Op de loonstrook moet u voortaan vermelden of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of van een oproepovereenkomst. Zo kan de werknemer eenvoudig vaststellen of hij of zij een oproepovereenkomst heeft en daarmee welke rechten en plichten er voor hem/haar gelden.

Meer informatie?

Wilt u meer informatie over de wijzigingen ten aanzien van de oproepovereenkomst of meer in het algemeen over de Wet arbeidsmarkt in balans? Neem dan contact met ons op. Wij helpen u graag verder.