

Oproepkrachten onder de WAB...

Tempo-Team, de betrouwbaarste HR-partner



WAB?

De term WAB geeft inmiddels op google al vele miljoenen zoekresultaten.
Hier nog een poging om wat te melden over een heel belangrijk onderwerp in de WAB.

WAB = Wet
Arbeidsmarkt
in balans

Impact op de
gehele
organisatie

Meer balans
tussen flex en
vast

Betrekking op
oproepkrachten

Per 01-01-2020
van kracht

Impact als je
met personeel
werkt



Wie is die oproepkracht?

Er verandert dus iets rondom oproepkrachten, maar wie is die oproepkracht nou eigenlijk?

Is de arbeidsomvang met de medewerker niet eenduidig vastgelegd in een vast aantal uren per week/periode/maand/jaar? Dan is er sprake van een oproepkracht. Heb je wel een vaste arbeidsomvang afgesproken maar werkt de medewerker wisselende uren en worden deze ook wisselend uitbetaald? Ook dan is sprake van een oproepkracht. Vaak zie je dit terug in de min - max overeenkomst of de 0-uren overeenkomst. Nog één andere afspraak bepaalt of er sprake is van een oproepkracht. Dit is de zogenaamde uitsluiting van de loondoorbetaling. Heeft de medewerker geen recht op loon als er geen werk voor handen is? Ook dan is er sprake van een oproepkracht.

Let op!

Bovenstaande geldt óók bij een onbepaalde tijd contract.

Letten we nog op? Jij hebt verplichtingen!

De medewerker weet het vast niet, of...?

Voor de medewerker is het misschien niet altijd duidelijk of hij een oproepkracht is. Dat moet volgens de WAB dus wel veranderen. Op de salarisspecificatie moet daarom verplicht worden vermeld of het een oproep-overeenkomst betreft. Zorg er voor dat je dit tijdig in kaart hebt gebracht.

Oké en dan?

De regering wilt flex minder flex maken. De WAB geeft de oproepmedewerker meer rechten. Spannend? Misschien wel. Werkt de medewerker langer dan een jaar voor je? Dan ben je verplicht om in de dertiende maand een voorstel te doen voor een vaste arbeidsomvang. Deze omvang moet gebaseerd zijn op het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.

In januari 2020 komt dat moment voor alle medewerkers die oproepkracht zijn en op dat moment 12 maanden of langer werkzaam zijn. Medewerkers kunnen het aanbod weigeren, dan blijft de flexibele arbeidsomvang en/of de uitsluiting van loondoorbetaling gelden. Telkens na 12 maanden volgt voor jou opnieuw de verplichting om een voorstel te doen.

Dit voorstel kun je beter niet achterwege laten. De oproepkracht kan tot vijf jaar na dato uitbetaling eisen van de gemiddelde arbeidsomvang. Dit is dan een hele vervelende kostenpost!

Is dit het?

Nou, niet helemaal... De oproepkracht moet uiterlijk vier dagen van tevoren schriftelijk worden opgeroepen. Doe je dat niet, dan kun je de medewerker niet verplichten om te werken. Heb je wel netjes op tijd een oproep gedaan, maar moet je de oproep binnen de laatste de vier dagen voor aanvang aanpassen of annuleren? Aanpassingen kan de medewerker weigeren.

Let op! Bij annuleren of wijzigen binnen de termijn van vier dagen blijft de oproepkracht recht houden op uitbetaling van de eerder aangeboden uren. Dit geldt ook voor de toeslagen. Goed plannen levert dus op! Oh ja, nog één punt. Een oproepkracht heeft altijd recht op tenminste drie uur loon, ook als de oproep korter is.

Lastig! Zijn er ook tips?

Het is zeker een uitdaging om de regels goed toe te passen. Natuurlijk mag je de oproepkracht nog altijd kort van tevoren oproepen. Verplichten kan alleen niet! Lees snel de tips:

- Is de gemiddelde arbeidsomvang van de voorgaande 12 maanden toch te veel van het goede? Wacht dan niet tot de 13e maand met het doen van een voorstel. In maand 11 mag je ook een voorstel doen met minder uren. Zorg wel altijd voor een reëel voorstel! De medewerker mag dit voorstel weigeren, het is niet eenzijdig op te leggen. Het rechtsvermoeden van de arbeidsomvang zoals dat al wettelijk was geregeld blijft ook met de WAB bestaan. De medewerker kan na 13 weken de gemiddelde arbeidsomvang van die periode claimen. Met een goede onderbouwing (seizoenpiek, bijzondere omstandigheden) kan die claim weerlegd worden, een reële arbeidsomvang helpt daarbij.
- Zijn de diensten vaak korter dan drie uur? Bedenk dan dat het recht op uitbetaling van tenminste drie uur niet geldt voor een medewerker met een vaste arbeidsomvang.
- Het recht om te weigeren als de oproep niet tijdig is gedaan geldt alleen voor de oproepkracht. Voor de medewerker met vaste uren geldt dat niet. Maar die heeft dan wel weer recht op de uitbetaling van een vast aantal uren.
- Maak een planning van hoeveel uren werkvoorraad er is. Bepaal dan of het mogelijk is om de vaste arbeidsomvang aan te bieden. Zo niet? Bepaal dan tijdig welke arbeidsomvang haalbaar is en welk deel je flexibel moet houden. Dit kan betekenen dat er meer uitstroom is en arbeidsovereenkomsten niet verlengd kunnen worden. Stem hier ook de werving op af of zoek hulp hierbij. Het kan helpen om niet alle arbeidsovereenkomsten op hetzelfde moment te laten aflopen, zorg voor meer spreiding.





Nog één puntje!

Wil je een vaste arbeidsomvang afspreken, maar de medewerker toch flexibel laten werken? Dat kan! Houd er dan wel rekening mee dat een medewerker voor het aantal daadwerkelijk gewerkte uren altijd recht heeft op tenminste de uitbetaling van het wettelijk minimumloon.

Dus stel dat iemand een contract heeft van 20 uur, maar hij werkt de ene week 10 uur en de andere week 30 uur, dan moet minimaal het Wettelijk minimumloon over 30 uur worden uitbetaald. Bij medewerkers met een salaris op of net boven het minimumloon gaat deze oplossing daarom niet werken. Heeft de medewerker een rianter salaris, dan is er iets meer ruimte om toch flexibel te blijven. Je kunt in dat geval ook een arbeidsomvang over een langere periode af spreken, zoals bijvoorbeeld een urenomvang per vier weken, voor de duur van het contract of voor een jaar.

'Geldt dit ook voor medewerkers van Tempo-Team?...'

Tempo-Team valt ook onder de Nederlandse wetgeving en ja, wij moeten dus ook deze regels volgen. Wij zijn druk met de uitwerkingen meer details volgen.