

Nieuwsbrief: Oproepkrachten in 2020 / WAB

Vanaf volgend jaar treedt de zogenaamde "Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)" in werking.

De bedoeling van deze wet is om vaste contracten aantrekkelijker te maken voor werkgevers en flexibele contracten (zoals oproepkrachten) minder aantrekkelijk.

De grootste wijzigingen zijn:

- A - Aanpassingen in het ontslagrecht
- B - Wijzigingen in transitievergoedingen
- C - Verruiming "Ketenregeling" (het maximaal aantal tijdelijke contracten voordat een vast dienstverband ontstaat.
- D - Andere regels oproepkrachten
- E - Nieuwe indeling WW premie
- F - Andere status payrollers.

In dit schrijven richten wij ons met name op de andere regels voor oproepkrachten.

De overige zaken eerst even 'in het kort':

Ad A Aanpassingen in het ontslagrecht:

Er zijn een achttal gronden op basis waarvan een werkgever ontslag kan aanvragen. Nu moet de gekozen ontslaggrond sterk worden bewezen. Vanaf 2020 kan een combinatie van ontslaggronden, die per grond wellicht onvoldoende kunnen worden aangetoond, als optelsom gelden. Dit noemt de wet 'cumulatiegrond'.

Ad B Wijziging in transitievergoeding:

Vanaf 2020 ontstaat het recht op transitievergoeding direct bij indiensttreding (nu na 2 jaar dienstverband). Daartegenover wordt de grondslag per jaar dienstverband (van ½ naar 1/3 per dienstjaar).

Ad C Verruiming "Ketenregeling":

Nu mogen er maximaal drie aansluitende contracten binnen twee jaar worden aangeboden voordat een vast dienstverband ontstaat. Dit wordt verruimd naar drie aansluitende contracten in drie jaar.

Ad E Nieuwe indeling WW premie:

Nu wordt de WW premie bepaald afhankelijk van de sector van uw onderneming. In de toekomst wordt de ww-premie voor werknemers met tijdelijk of flexcontract hoger dan voor werknemers met een vastcontract.

Ad F Andere status payrollers:

Nu gelden voor payrollers lichtere arbeidsregels vergelijkbaar met die voor uitzendkrachten. Dit gaat veranderen. Onder de WAB krijgen payrollers vrijwel dezelfde status als eigen werknemers.

Ad D. Andere regels oproepkrachten

Dit onderdeel van de WAB belichten wij extra omdat u hier echt aandacht aan moet geven.

De meest voorkomende vormen voor oproepkrachten zijn nuluren- of min-max contracten.

Nu is het zo dat een werknemer na drie maanden bij u als werkgever aanspraak mag maken op een contract gebaseerd op het gemiddels aantal uren over deze maanden. Verzoekt de werknemer dit niet hoeft u als werkgever niets te doen.

Dit gaat ingrijpend veranderen.

VANAF 01 januari 2020 geldt:

Jaarlijks aanbod vast aantal uren verplicht

Voor oproepkrachten die langer dan een jaar (12 maanden) in dienst zijn moet (!) u deze werknemer een schriftelijk aanbod doen voor een contract met vaste arbeidsduren. Deze duur moet minimaal gelijk zijn aan de gemiddelde arbeidsomvang van de afgelopen 12 maanden.

De oproepkracht is overigens niet verplicht om dit aanbod te accepteren.

Ook als de oproepkracht dit niet wil accepteren moet u dit aanbod aantoonbaar schriftelijk hebben gedaan. En dit moet u ieder jaar doen. Wij adviseren in sterke mate ieder jaar dit aanbod schriftelijk te doen of de oproepkracht schriftelijk te bevestigen (met zijn of haar handtekening) dat hij of zij het oproepcontract wenst te continueren.

Indien u dit namelijk niet goed verzorgd dan stelt de wet dat het aanbod is gedaan en aanvaard, ofwel kan werknemer altijd aanspraak maken op het loon over de uren die hij zou hebben gehad als het aanbod wel was gedaan.

Oproepcontracten mogen ook voor onbepaalde duur worden afgesloten. Dit neemt niet (!) weg dat u deze oproepkracht wel ieder jaar het aanbod moet doen voor een contract met vaste arbeidsduur.

Mag oproepkracht werk weigeren en wanneer doorbetalingsplicht?

Vanaf 2020 moet de oproepkracht (schriftelijk) minstens vier dagen van te voren worden opgeroepen. Doet u dit niet hoeft de oproepkracht niet te komen werken. Sommige CAO's is deze termijn verkort naar 24 uur.

In een contract mag een doorbetalingsplicht voor de eerste zes maanden worden uitgesloten. Hierna heeft de oproepkracht recht op uitbetaling ingeroosterde uren, ook al werkt hij niet omdat er uiteindelijk toch onvoldoende werk was. Dit kan zelfs het gemiddeld aantal uren van het vorig jaar zijn wanneer, zoals in het vorige item genoemd, is verzuimd een schriftelijk aanbod te doen voor een contract met vaste arbeidsduur wanneer werknemer meer dan een jaar werkzaam is.

Ook van belang is te weten dat wanneer de oproepkracht ziek is bij oproep hij of zij minimaal voor 70% moet worden betaald voor de ingeroosterde uren. Aangezien u vanaf volgend jaar minimaal vier dagen van te voren hoort in te roosteren zal dit vaker voorkomen dan nu het geval.

Volledigheidshalve vermelden wij dat het salaris van een oproepkracht bestaat uit:

- Het uurloon (uiteraard minstens het wettelijk minimumloon);
- Minimaal 8% vakantiegeld
- Vergoeding verlofdagen. Ook een oproepkracht heeft hier recht op.

Mag ik oproepkracht oproepen voor één of twee uur?

Dit mag, maar de WAB stelt dat iedere oproep voor minimaal drie uur moet worden uitbetaald! (Dit kan bij sommige CAO's ook 4 uur zijn).

Mag ik oproepcontract verlengen?

Ja, bij wederzijds goedvinden met oproepkracht mag dit (denk aan jaarlijks aanbod vast aantal uren). Bovendien moet rekening worden gehouden met de ketenregeling, ofwel maximaal drie contracten in drie jaar.

Bij contracten langer dan zes maanden geldt normaal dat u één maand van te voren de werknemer (schriftelijk) moet informeren dat het contract niet zal worden verlengd.

Om goed voorbereid te zijn adviseren wij de volgende zaken tijdig te regelen (waar wij uiteraard behulpzaam mee willen zijn):

- A- Inventariseer of voor alle oproepkrachten een door hen en u arbeidsovereenkomst voorhanden is. Zo niet, regel dit zo snel mogelijk. Hierbij gelijk nadenken of een tijdelijke overeenkomst of oproepovereenkomst voor onbepaalde tijd is gewenst en of een nulurencontract of min-max contract de voorkeur verdient.
- B- Ontwikkel een werkrooster waaruit aantoonbaar de oproep tijdig (vier dagen van te voren) kan worden gedaan
- C- Ontwikkel een systeem waardoor u niet kunt vergeten oproepkrachten jaarlijks het aanbod voor vast aantal uren te doen. Bewaar dit aanbod goed, ook als werknemer aangeeft liever oproepkracht te blijven.
Let er hierbij op dat oproepkracht die op 1 januari langer dan een jaar dienst zijn u dit aanbod al voor 01 februari 2020 moet hebben gedaan.
Hierbij kunt u ook in overweging nemen dat flexcontracten (zoals oproepkrachten) voor de WW premie 5% zwaarder worden belast.

De maatregelen zijn vers en uiteraard zijn gerechtelijke uitspraken bij eventuele geschillen nog niet bekend. Zo goed als mogelijk hebben wij de belangrijkste wijzigingen en aandachtspunten proberen te inventariseren.

Graag maken wij een afspraak om in onderling overleg de juiste strategie en maatregelen te bespreken.