

## NIEUWS VAN DEZE MAAND:

### DE WET ARBEIDSMARKT IN BALANS (DEEL 1 VAN 2) DE OPROEPKRACHT



Voor u ligt 't Raedsstuk , de nieuwsbrief van **Raedshuys Bedrijfsjuristen**, uw eigen bedrijfsjurist(en). Nu wetten en regels doorlopend veranderen en uw bedrijfsvoering aan deze veranderingen veelal onderhevig is, houden wij u middels de nieuwsbrief op de hoogte van de meest relevante wijzigingen voor uw onderneming.

## DE OPROEPKRACHT ONDER DE Wet Arbeidsmarkt in Balans

*Afgelopen juni hebben wij u reeds kennis laten maken met de nieuwe aanstormende arbeidsrechtelijke wetgeving: de Wet arbeidsmarkt in balans (hierna: Wab). De ingrijpende wijzigingen die de Wab met zich meebrengt, zijn voelbaar voor iedere onderneming met personeel. Deze maand zullen maar liefst twee nieuwsbrieven worden gewijd aan dit onderwerp. Deel één zal dieper ingaan op de wijzigingen binnen de oproepovereenkomst.*

### Het oproepcontract

Om te begrijpen welke wijzigingen worden doorgevoerd binnen dit onderwerp, is het uiteraard van belang dat het begrip "het oproepcontract" duidelijk uiteen wordt gezet. De oproepovereenkomst is simpelweg een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht. Het is een doorlopend contract waarbij de werknemer zal worden opgeroepen, indien er werkzaamheden beschikbaar zijn. Bij dit type contract kan er een onderscheid worden gemaakt tussen een nul-uren contract en een min/max-contract. Het nul-uren contract houdt vanzelfsprekend in dat de werknemer slechts arbeid hoeft te verrichten, indien hij hiervoor wordt opgeroepen. Bij een min/max-contract heeft de werknemer altijd een gegarandeerde arbeidsomvang.

Er wordt steeds meer gebruik gemaakt van de oproepovereenkomst vanwege haar flexibele karakter. De keerzijde van de medaille is echter dat er – door een gebrek aan wetgeving – op dit moment veel onzekerheid bestaat voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een oproepcontract.

Er is immers geen duidelijkheid over de oproeptermijnen, alsook de omvang van de werkzaamheden. Dit leidt uiteindelijk weer tot een gevoel van permanente beschikbaarheid bij de oproepkracht. De Wab heeft (onder andere) als doelstelling om deze categorie werknemers meer zekerheid te bieden, door drie maatregelen te nemen.

### Maatregel 1: minimaal oproeptermijn

Met de komst van de Wab wordt er een minimaal oproeptermijn geïntroduceerd. De werkgever is vanaf 1 januari 2020 verplicht om de werknemer minimaal vier dagen vóórdat de werkzaamheden plaatsvinden, op te roepen. Deze oproep dient elektronisch of schriftelijk te gebeuren, en kan slechts worden ingekort per cao. Een korter termijn hanteren (dan is toegestaan) leidt ertoe dat de werknemer geen gehoor hoeft te geven aan de oproep. Als de werkgever de oproep binnen vier dagen voor de aanvang van de werkzaamheden intrekt, is hij bovendien verplicht het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen bij het uitvoeren van bovengenoemde werkzaamheden, door te betalen. De wetgever benadrukt daarnaast dat deze minimale termijn niet als standaard termijn moet worden beschouwd. Het verdient de voorkeur dat werknemers eerder worden voorzien van hun roosters.

### Maatregel 2: aanbieden contract met vaste arbeidsomvang

Werkgevers zijn onder de Wab verplicht werknemers na twaalf maanden (en dus in de dertiende maand) een contract aan te bieden met een vaste arbeidsomvang.

Het gaat niet om een contract van onbepaalde tijd, maar een oproepcontract waarbij de werknemer in ieder geval een X aantal uren wordt gegarandeerd. Deze vaste arbeidsomvang betreft de gemiddelde arbeidsduur van de afgelopen twaalf maanden. Indien de werkgever verzaakt de werknemer een aanbod te doen, heeft de werknemer recht op het niet-genoten loon vanaf de uiterlijke datum dat het aanbod had moet worden gedaan (dus de uren die de werknemer gewerkt zou hebben, indien hij akkoord zou zijn gegaan met het aanbod). De Wab tracht hiermee het gevoel van permanente beschikbaarheid te voorkomen dan wel weg te nemen, alsook de werknemer meer zekerheid te bieden inzake zijn arbeidsomvang.



***Doen waar je goed in bent,  
dát maakt het verschil!***

### Maatregel 3: de opzegtermijn

Uiteraard geldt er altijd een opzegtermijn bij het opzeggen van een arbeidsovereenkomst.

Van oproepkrachten kan echter niet worden verlangd dat zij een opzegtermijn van één maand hanteren, nu het een zodanig flexibel contract betreft. De werknemer krijgt daarom een minimaal termijn van vier dagen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen (dit kan wederom per cao worden verkort). Op deze wijze kan de werknemer weer vlug aan de slag bij een andere werkgever

Bovengenoemde maatregelen hebben vanaf 1 januari 2020 directe werking. Mocht u nog vragen hebben over de Wab, neem dan gerust contact met ons op.

#### **Bezoekadres**

Kloosterstraat 37  
6369 AB Simpelveld  
**(045) 700 2100**

#### **Postadres**

Postbus 21007  
6369 ZG Simpelveld  
**info@raedshuys.nl**