



KENNIS UPDATE #01 DOORWERKGEVER

Oproepkracht? Let op de risico's van oproepkrachten en het doorwerken na pensioen.

Beste relatie,

Doorwerkgever krijgt van relaties regelmatig vragen over het doorwerken in een oproepcontract. Door middel van deze Kennis Update #01 vertellen wij jou daar graag meer over.

Door de arbeidsmarktkrapte en vergrijzing zien steeds meer bedrijven het belang van de inzet van doorwerkers. Veruit de meeste doorwerkers krijgen nog steeds een standaard arbeidscontract met arbeidsvoorwaarden die gelden voor alle werknemers van de onderneming. De vorm waarin deze arbeidscontracten worden aangeboden is vaak de oproepvariant, ook wel aangeduid als het 0-urencontract.

De verplichtingen van een oproepcontract worden meestal onderschat. Wellicht kunnen we beter stellen dat bedrijven de voordelen structureel overschatten. In deze update zetten we graag alles rondom het thema 'oproepen' voor je op een rijtje.

In deze mail

- 1 **Waarom bedrijven starten met een oproepcontract**
- 2 **Invloed van wet- en regelgeving**
- 3 **De 7 valkuilen bij oproepcontracten**
- 4 **Doorwerkgever en de Doorwerkregeling**

1 - Waarom bedrijven starten met een oproepcontract

Het beeld dat veel ondernemers hebben van oproepcontracten is ongeveer als volgt:

- Je betaalt alleen loon over de gewerkte uren.
- Je hoeft, als je een tijdje geen werk hebt, de werknemer niet op te roepen en dus ook niet te betalen.
- Als je wel werk hebt kun je in overleg met de medewerker afspreken wanneer hij/zij gaat werken en hoeveel uur.
- Je maakt geen afspraken over het aantal uur dat gewerkt wordt.
- Dat er geen loondoorbetalingsverplichting is bij ziekte voor oproepkrachten.



Helaas. Dit is allemaal niet waar. De wetgever stuurt al jaren op beleid dat oproepen en dus flexibele inzet, een vaster karakter krijgt. Dat betekent dat in wet- en regelgeving meer verplichtingen zijn geregeld voor de onderneming en zekerheden voor de oproepkracht.

2 - Invloed van wet- en regelgeving

Enkele belangrijke wetten die van invloed zijn op de oproepcontracten zijn:

Wet Arbeidsmarkt in Balans

Per 1 januari 2020

De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is in het leven geroepen om de arbeidsmarkt nog beter te reguleren. Het is een aanpassing van de eerder ingevoerde Wet werk en zekerheid (WWZ). De nieuwe regels uit de WAB moeten het voor jou als werkgever aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen. De wet zegt ook iets over oproepcontracten.

Met personeel in oproepcontracten vang je piekdruk in je bedrijf op. De WAB geeft jou als werkgever veel verplichtingen welke bij de '7 valkuilen' van een oproepcontract staan beschreven.

Nieuwe wet Transparante & Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden

Per 1 augustus 2022

De nieuwe wet is in het leven geroepen naar aanleiding van een Europese richtlijn die voor voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden moeten zorgen. Volgens de Europese wetgever waren steeds meer werknemers onzeker over hun rechten, onder meer als gevolg van ingewikkelde contracten en steeds complexere arbeidsvoorwaarden. De wet regelt een aantal onderwerpen:

Als je een nieuwe werknemer in dienst neemt, moet je hem de nodige informatie geven over zijn rechten en plichten.

Je moet werknemers goed informeren over zijn arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst. Deze informatieplicht wordt uitgebreid.

Is voor het werk een bepaalde opleiding verplicht? Als werkgever moet je die opleiding betalen en je werknemer moet de opleiding onder werktijd kunnen volgen.

Je mag een werknemer niet verbieden om buiten zijn afgesproken uren in het werkrooster te werken voor een andere werkgever. Alleen als je een zogenaamde 'rechtvaardigingsgrond' hebt mag je deze nevenwerkzaamheden nog verbieden.

Je moet zorgen voor een zo voorspelbaar mogelijk werkpatroon voor je werknemers. Bij oproepkrachten moet je jouw werknemers zo goed mogelijk schriftelijk informeren op welke momenten zij kunnen worden opgeroepen om te werken.

Een werknemer mag vragen om een vorm van werk met meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Je werknemer moet hiervoor minimaal een halfjaar (26 weken) in dienst zijn. Je werknemer mag maximaal één keer per jaar een verzoek indienen voor meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Als werkgever ben je verplicht hier serieus naar te kijken. Waar mogelijk moet je aan zijn verzoek voldoen.

3 - De 7 valkuilen bij oproepcontracten

- Veel werkgevers gaan er vanuit dat hulp- of oproepkrachten geen arbeidsovereenkomst nodig hebben. Dat klopt niet. Ook een oproepkracht wordt aangenomen overeenkomstig of onbepaalde tijd. Ligt er geen arbeidsovereenkomst aan de oproepen ten grondslag? Dan mag de oproepkracht er vanuit gaan dat elke oproep een nieuwe overeenkomst is. Na 3 overeenkomsten binnen 3 jaar heeft de oproepkracht een vaste aanstelling.
- Als werkgever ben je verplicht om de oproepkracht elke twaalf maanden een aanbod te doen om te werken op basis van een vaste urenomvang.
- Veel werkgevers roepen de oproepkracht op wanneer het hen uitkomt. Wettelijk gezien mag een medewerker de oproep weigeren wanneer deze niet minimaal vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch aan hem/haar gemaild is.
- Indien je als werkgever een oproepkracht oproept, dan ben je verplicht om minimaal 3 uur loon uit te betalen. Ook al werkt de oproepkracht minder dan deze drie uur.
- De oproepkracht krijgt minstens 70% van het loon over de afgesproken oproepperiode dat de oproepkracht zou moeten werken op het moment dat de oproepkracht ziek wordt.
- De oproepkracht heeft recht op de transitievergoeding bij ontslag vanaf de eerste werkdag.
- Wanneer de oproepkracht minstens 3 maanden achter elkaar voor de organisatie heeft gewerkt op structurele basis, dan ontstaat er een arbeidspatroon. Dit heet het rechtsvermoeden van arbeidsomvang. Hiermee kan de oproepkracht een dienstverband met dit gemiddeld aantal uren per week eisen.

4 - Doorwerkgever en de Doorwerkregeling

Doorwerkgever neemt bovenstaande allemaal uit handen

Doorwerkgever faciliteert bedrijven met de doorwerkregeling, waarbij belemmeringen en verplichtingen vanuit Wet- en regelgeving rondom werknemerschap niet van toepassing zijn.

De doorwerkregeling vermijdt (financiële) werkgeverrisico's. Ook voorkomt de regeling precedentwerking onder werknemers binnen de onderneming. Door gebruik te maken van de doorwerkregeling geeft de onderneming direct invulling aan doorwerkbeleid.

Voor doorwerkers faciliteert de doorwerkregeling onbepaalde flexibele inzet op werk en voorwaarden die geheel in lijn zijn met de nieuwe levensfase van de doorwerker. De doorwerker en de onderneming maken gewoon in goed onderling overleg afspraken over wat ze van elkaar verwachten en doen dat zolang beiden dat willen en kunnen blijven doen.

Bezoek onze website

Voor meer informatie verwijzen wij je graag door naar onze website: www.doorwerkgever.nl.

Copyright © 2023 Doorwerkgever
Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden
verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd
gegevensbestand of openbaar worden gemaakt in enige vorm of
op enige wijze, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming
van Doorwerkgever.



Vragen?

Heb je nog vragen en/of onduidelijkheden na het lezen van dit document? Je kan daarvoor contact opnemen met adviseur zakelijk Marlon Boekling via:

marlon@doorwerkgever.nl of 06-10090111.

