

| Onjuiste informatie over oproepkrachten na de WAB

IN: WERKGEVERSCHAP DOOR REDACTIEFLEXMARKT OP 4 FEBRUARI 2020

Lang niet alle informatie over de nieuwe regels rondom oproepovereenkomsten sinds de invoering van WAB is volledig en correct. Henk Geurtsen van Experts in Flex vertelt in dit artikel hoe het echt zit.

In een [discussie op LinkedIn](#) wijst Henk Geurtsen erop dat onder meer DAS de mist in gaat in dit [artikel](#) en dat ook op dit [artikel](#) veel valt aan te merken.

Jaarlijks schriftelijk aanbod

Zo staat er op de site van DAS: 'Met de komst van de nieuwe wet (WAB, red.) moeten werkgevers oproepkrachten elk jaar een schriftelijk aanbod doen met een vaste urenomvang, gebaseerd op het gemiddeld aantal verloonde uren in de afgelopen 12 maanden.'

Op zich is deze informatie juist, maar onvolledig. Als er een aanbod wordt gedaan voor een vast aantal uren en de werknemer accepteert dit aanbod, dan is er geen sprake meer van een oproepovereenkomst. Het aanbod hoeft dan niet na 12 maanden opnieuw gedaan te worden. Bijkomende voorwaarde is dat de loondoorbetalingsverplichting niet meer is uitgesloten. Heeft de werknemer het aanbod niet geaccepteerd, dan blijft er sprake van een oproepovereenkomst. Uitsluitend als er nog een oproepovereenkomst is zal er na 12 maanden opnieuw een aanbod gedaan moeten worden voor een vast aantal uren op basis van de verloonde uren in de 12 maanden daarvoor.

Arbeidsomvang aanpassen

Nog een tekst van de DAS-site: 'Heb je eind 2019 bijvoorbeeld een schriftelijk aanbod gegeven van 15 uur per maand en de werknemer heeft gemiddeld over de laatste 12 maanden 20 uur per maand gewerkt? Dan ontkom je er vanaf 1 januari 2020 niet aan om hem of haar een aanbod te doen voor een vaste urenomvang van 20 uur per week.'

Los van de vergissing in de tekst dat eerst wordt gesproken over 20 uur per maand en vervolgens over 20 uur per week, de hele stelling is verwarrend en leidt tot onjuiste conclusies.

Als iemand eind 2019 al een aanbod heeft gekregen en dit heeft geaccepteerd voor een vast aantal uren (15 uur per maand in dit voorbeeld), dan is er geen sprake meer van een oproepkracht, op voorwaarde dat er geen uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting van toepassing is. Als de werknemer gemiddeld over de afgelopen 12 maanden bijvoorbeeld 20 uur per maand is verloond in plaats van de 15 uur per maand volgens het contract, hoeft de werkgever GEEN actie te ondernemen. Er is immers geen sprake meer van een oproepovereenkomst, dus die bepaling in de WAB is niet van toepassing.

Wat blijft is dat de werknemer kan vragen om een uitbreiding van het aantal contracturen op grond van het rechtsvermoeden van arbeidsomvang (artikel 7:610b BW), maar dat is een wet die al veel langer bestaat en dat heeft niets met de WAB te maken. De actie daarvoor ligt bij de werknemer en niet bij de werkgever. (*Lees ook: [Gevolgen WAB voor oproepkrachten red.](#)*)

Oproeptermijn vier dagen

Nog een citaat: *Daarnaast moeten werkgevers hun oproepkrachten vanaf 1 januari 2020 minimaal vier dagen van tevoren oproepen. Dat kan voor bepaalde ondernemers een extra kostenpost betekenen. Denk aan horeca-ondernemers die met mooi weer meer mensen nodig hebben in de bediening en met slecht weer juist minder. Zij kunnen nu niet meer een dag van tevoren hun oproepkrachten oproepen of afbellen zonder dat het financiële gevolgen heeft.*

Om de horeca als voorbeeld te noemen is niet handig, want eind 2019 is er een nieuwe horeca-cao afgesloten, waarbij de oproeptermijn van vier dagen is teruggebracht van vier dagen naar 24 uur. Uitzendbureaus let op: voor uitzendbureaus geldt gewoon de termijn van vier dagen, omdat uitzendbureaus zich moeten houden aan de ABU/NBBU-cao en die cao's kennen helaas niet de termijn van 24 uur!

Los van de specifieke situatie in de horeca, is de informatie onjuist, dat minimaal vier dagen van tevoren moet worden opgeroepen. Een oproepkracht mag best binnen de termijn van vier dagen worden opgeroepen, maar dan hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep. Is een oproepkracht opgeroepen en de oproep wordt binnen vier dagen ingetrokken, dan moeten de opgeroepen uren worden betaald. Wordt de oproep binnen vier dagen gewijzigd (andere werktijden), dan moeten zowel de opgeroepen als de gewerkte uren worden betaald.

De termijn van vier dagen in de WAB heeft dus met name betrekking op een bescherming van de oproepkracht.

Ook hier geldt: is de werknemer geen oproepkracht, dan is het hele gedoe rondom de termijn van vier dagen helemaal niet van toepassing.



Dit is een bijdrage van Henk Geurtsen van [Experts in Flex](#).