



Meer rechten voor oproepkrachten

De hoogste rechter haalt een streep door vergaande flexibilisering met korte oproepen. Werkgevers zullen het werk voor oproepkrachten daarom anders moeten gaan organiseren.

Jurisprudentie wordt verzorgd door mr. J. M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl

De feiten

Een taxichauffeur heeft een contractuele arbeidsomvang van 12 uur per week. Daarnaast kan zij worden opgeroepen voor losse taxiriten. Zij procedeert al een tijd over het loon waarop zij recht heeft voor die losse taxiriten. Het hof gaf haar deels gelijk door de losse taxiriten op één dag te bekijken, inclusief de perioden daartussen en aan de hand daarvan een redelijk aantal uren te bepalen. De chauffeur is het daar niet mee eens en heeft de zaak aan de hoge raad voorgelegd.

De beslissing

De hoge raad haalt direct de Wet Flexibiliteit en zekerheid erbij, met de bijbehorende toelichting en wetgeschiedenis. Daarin is bepaald dat een oproepkracht recht heeft op drie uur loon per oproep als de totale overeengekomen arbeidsduur minder is dan 15 uur per week en de tijden waarop gewerkt wordt niet eenduidig zijn vastgelegd. Daarvan is in deze zaak sprake. De chauffeur had een contract voor 12 uur, met vastgelegde tijdstippen en was daarboven oproepkracht. In de wetgeschiedenis is te lezen dat het de bedoeling is om de oproep na een werkonderbreking, die niet als reguliere werkpauze geldt, aan te merken als een nieuwe periode van arbeid die aanspraak geeft op de gegarandeerde beloning van drie uur. Daarbij geeft de hoge raad aan dat het zelfs zo kan zijn dat een werknemer daardoor uren dubbel krijgt uitbetaald. Dit alles is het gevolg van de beschermende strekking van de betreffende wettelijke bepaling. Deze bepaling moet er namelijk voor zorgen dat de werkgever het werk zodanig inricht dat de werknemer niet meerdere malen per dag voor telkens een korte periode wordt opgeroepen. Mocht dit wel het geval zijn dan moet de werknemer worden gecompenseerd voor de daarmee gepaard

gaande onzekerheid. In de situatie die aan de orde was werkte de chauffeur op bepaalde dagen 7,5 uur, waarvoor zij 12 uur loon ontving. Volgens de hoge raad had zij echter een aanspraak op 18 uur loon, omdat er zes oproepen waren gedaan.

Hoge Raad 3 mei 2013, LJN BZ2907

COMMENTAAR

Werknemers en vakorganisaties zijn blij met deze uitspraak. Voor veel werkgevers levert dit echter zeer grote problemen op. De uitspraak zal ertoe leiden dat werkgevers die werknemers voor korte oproepen inzetten het werk anders moeten organiseren. Zodra de onderbreking tussen twee oproepen langer duurt dan een reguliere pauze, ontstaat recht op drie uur loon voor de nieuwe oproep. Voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst van minder dan 15 uur per week en daarnaast onzekerheid over de arbeidstijden of de arbeidsomvang, zal elke oproep een loonaanspraak van drie uur meebrengen. Werkgevers kunnen dit voorkomen door duidelijkheid te geven over de momenten waarop wordt gewerkt, bijvoorbeeld met roosters die tijdig bekend worden gemaakt en op dezelfde manier zijn opgesteld als roosters voor werknemers met grotere dienstverbanden. Werkperioden korter dan drie uur zijn goed mogelijk als dit duidelijk is vastgelegd. Een contractuele afspraak dat elke zaterdag van 10 tot 12 uur wordt gewerkt leidt dus niet tot een loonaanspraak voor drie uur. Met een dergelijke vastlegging wordt de onzekerheid over het inkomen weggenomen voor werknemers met kleine dienstverbanden. Voor werkgevers die veel nulurencontractanten hebben en voor korte periodes oproepen zal de uitspraak zeker gevolgen hebben. X