



Drie-uur-loon-regel niet altijd geldig voor oproepkracht

Oproepkrachten hoeven niet voor elke oproep drie uur loon te ontvangen. Er bestaat verschil tussen oproepen die van tevoren zijn afgesproken en incidentele oproepen. En het aantal afgesproken uren per week is van belang.

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

De feiten

Een taxichauffeur wordt ingezet voor scholierenvervoer; zij brengt en haalt kinderen naar en van school. De omvang van haar arbeidsovereenkomst bedraagt twaalf uur per week. Naast de vaste schoolritjes wordt zij op onregelmatige tijden ingezet voor andere ritten, die kort van tevoren bekend worden gemaakt. Eventuele meeruren worden steeds uitbetaald. Eventuele minuren gecompenseerd met verlof. De werknemster claimt betaling voor elke rit of aaneengesloten periode waarin zij heeft gereden ten minste drie uur loon.

De beslissing

De rechter heeft de claim in tweeën geknipt. Enerzijds is er een duidelijk arbeidspatroon met betrekking tot de schoolroutes. Voor deze ritten kan worden volstaan met betaling op basis van de feitelijk gewerkte uren, ook al duren deze ritten maar circa één uur. Er is hier immers sprake van een afgesproken werkrooster, die voor de werknemster voldoende zekerheden biedt. Het wordt anders als er oproepen komen buiten deze vaste patronen om. Voor de extra oproepen geldt wel dat een dergelijke oproep minimaal drie uur loon oplevert. Daarbij geeft de rechter aan dat, als deze oproepen volgen op een schoolrit, de vervoerder de duur van de schoolrit mag tellen bij de duur van de totale oproep. Duurt deze verlengde schoolrit korter dan drie uur, dan heeft de werknemster recht op drie uur. Pauzes tussen ritten kunnen worden meegeteld. Het is namelijk niet de bedoeling van de wetgever om delen van de dag dubbel uit te betalen, omdat oproepen van telkens drie uur elkaar zouden overlappen.

COMMENTAAR

De wet biedt een oplossing voor oproepkrachten met een klein dienstverband, minder dan vijftien uur per week, waarbij de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet is vastgelegd, of waarbij de omvang van het dienstverband helemaal niet is vastgelegd. Uitgangspunt is dat deze werknemers grote onzekerheid hebben over hun inkomen. De wet beschermt ze tegen te willekeurig inzetten door de werkgever. Een uurtje hier, twee uur daar. Met de wettelijke bescherming krijgen zij voor elke oproep in elk geval drie uur meer uitbetaald.

In de besproken situatie ging het om een klein dienstverband, maar door het vastleggen van de werktijden voor korte ritten wist de werknemster waar zij aan toe was en kon zij voor die uren geen beroep doen op de minimum betaling van drie uur.

Dat elke losse oproep haar ook drie uur oplevert is voor haar prettig, maar voor werkgevers zeer ongunstig. De Kantonrechter Utrecht deed in juni een uitspraak over medewerkers van een museum die konden intekenen op het geven van rondleidingen van circa één uur. Zich puur baserend op de wet kende hij de museumgidsen drie uur loon per oproep toe.

Het is zaak om na te streven dat de oproepkrachten tenminste zestien uur per week kunnen werken en voorts om zo veel mogelijk van de korte klusjes duidelijk in te roosteren. Als dat niet lukt moet rekening worden gehouden met de minimale betaling van drie uur loon.

Gerechtshof Leeuwarden 19 juli 2011, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2011, nummer 227.

Kantonrechter Utrecht 8 juni 2011, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2011, nummer 181. X