



Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Versie 1.2 · juni 2022

Met de wet ter implementatie van de EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden moet per 1 augustus 2022 de Nederlandse wetgeving overeenkomstig de Europese regelgeving zijn aangepast.

Doel van de wet is meer bescherming te bieden aan werknemers met onzekere arbeidsvoorwaarden. Dit moet worden gerealiseerd door meer transparantie en een beter voorspelbaar arbeidspatroon.

In deze whitepaper gaan we nader in op de belangrijkste wijzigingen die de wet met zich meebrengt.

In deze whitepaper:

1. **Onvoorspelbaar arbeidspatroon**
2. **Scholing**
3. **Nevenwerkzaamheden**
4. **Informatieverplichting**
5. **Verzoek meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden**
6. **EU-detachering**
7. **Tot slot**

Onvoorspelbaar arbeidspatroon

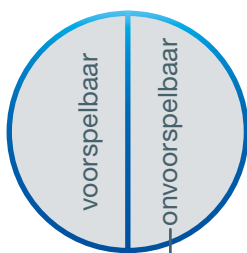
Vanaf 1 augustus 2022 gaan er nieuwe regels gelden wanneer de tijdstippen waarop de werknemer arbeid verricht, geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn en direct of indirect door de werkgever worden bepaald. Dit kan forse impact hebben op de het inplannen van werknemers die een vaste arbeidsomvang hebben maar flexibel worden ingezet op verschillende dagen en tijden en doorgaans op korte termijn worden ingeroosterd. Waar nu alleen bij oproepovereenkomsten de oproepregels gelden, gaan deze nu ook gelden bij een onvoorspelbaar arbeidspatroon. Daarnaast moet de werkgever in dit geval bij aanvang van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer zogenaamde referentiedagen en -uren verstrekken (zie hierna bij de uitbreiding van de informatieverplichting van de werkgever). Wanneer de werknemer wordt gevraagd buiten deze referentiedagen en – uren te werken, mag hij dat weigeren.

Wat zijn de oproepregels ook alweer?

Bij een oproepovereenkomst moet de werkgever de werknemer minimaal vier dagen van tevoren oproepen. Doet hij dat niet, dan mag de werknemer het werk weigeren.

Ook geldt de verplichting tot het betalen van afgezegde en verschoven uren als de werkgever de oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden intrekt of wijzigt. De termijn van vier dagen kan bij cao worden verkort mits een termijn van minimaal 24 uur resteert.

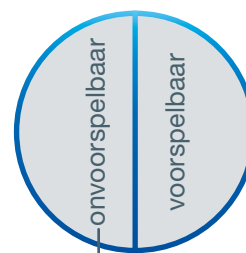
Oproepovereenkomst



Nieuw!

referentiedagen en –uren aangeven

Niet-oproepovereenkomst



Nieuw!

referentiedagen en –uren aangeven

+

oproepregels van toepassing

Wat houdt een onvoorspelbaar arbeidspatroon in?

Bij een onvoorspelbaar arbeidspatroon zijn de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht geheel of grotendeels onvoorspelbaar. Een wisselend rooster of wisselende diensten maken een werkpatroon niet onvoorspelbaar. Waar het om gaat is dat de werknemer niet weet waar hij op kan rekenen. Wanneer hij van tevoren wordt ingeroosterd, kan zijn rooster wisselend zijn, maar weet hij wel op voorhand waar hij aan toe is.



Is elke oproepovereenkomst een overeenkomst met een onvoorspelbaar arbeidspatroon?

Nee. Een oproepovereenkomst is een overeenkomst zonder eenduidige arbeidsomvang (dus geen vaste uren) en/of met uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting, hetgeen betekent dat de werkgever alleen loon is verschuldigd als de werknemer daadwerkelijk werkt. Het kan zijn dat de werknemer duidelijk vaststaande arbeidstijden en -dagen kent en dat er dus geen sprake is van een onvoorspelbaar arbeidspatroon, maar wel uitsluiting loondoorbetaling is overeengekomen waardoor toch sprake is van een oproepovereenkomst.

Scholing

Wanneer een werkgever op grond van de wet of de cao verplicht is zijn werknemers scholing aan te bieden, moet deze scholing kosteloos worden aangeboden. De tijd die aan de scholing wordt besteed, wordt als arbeidstijd beschouwd. De scholing moet als dit mogelijk is tijdens werktijd worden aangeboden.

De verplichting tot het kosteloos aanbieden van scholing geldt voor elke werknemer, ongeacht het soort arbeidsovereenkomst. Alle kosten die de werknemer moet maken in verband met het volgen van de scholing komen voor rekening van de werkgever. Denk aan reiskosten, boeken en ander studiemateriaal, examengelden etc.

Niet alle opleidingen vallen onder de nieuwe wetgeving. Het gaat hier alleen om scholing die de werkgever op grond van de wet of de cao aan de werknemer moet aanbieden. De minister van SZW heeft dit naar aanleiding van vragen van de Eerste Kamer verder toegelicht. Ze heeft daarbij aangegeven dat de werkgever op grond van de wet nu al verplicht is de werknemer scholing te laten volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. Dit betekent dat alle scholing die de werknemer moet volgen om zijn functie te kunnen (blijven) uitoefenen als bij wet verplichte scholing wordt aangemerkt. Scholing die noodzakelijk is voor het verkrijgen van een diploma of certificaat waarover de werknemer al bij aanvang van het werk moet beschikken om op grond van een wettelijke bepaling de functie te mogen uitoefenen valt hier niet onder.

Een studiekostenbeding, waarbij de kosten voor verplichte scholing ten laste van de werknemer komen, is ongeldig. Het maakt daarbij niet uit of de opleiding met goed of slecht gevolg is afgelegd of dat de werknemer binnen een bepaalde termijn de arbeidsovereenkomst beëindigt. De nieuwe regels gelden met ingang van 1 augustus 2022 voor alle scholing, dus ook voor scholing die al voor 1 augustus 2022 is aangevangen. Dit betekent dat vanaf 1 augustus 2022 deze scholing ook door werkgever moet worden betaald en onder werktijd moet worden gevolgd en terugvorderen van de kosten niet meer is toegestaan. De huidige regels blijven ongewijzigd gelden voor scholing die de werkgever niet op grond van de wet of cao verplicht is aan zijn werknemer aan te bieden. Hier wijzigt dus niets.

Opleidingen waarvoor de werknemer een verplichting heeft om deze te volgen (bijvoorbeeld om zijn titel te behouden) vallen niet onder verplichte scholing. Het gaat erom dat de werkgever verplicht is de scholing aan de werknemer aan te bieden.



Moet scholing die bij de opdrachtgever verplicht is op grond van de wet of cao ook aan de uitzendkracht worden aangeboden?

Hoewel de uitzendonderneming niet gebonden is aan de wet of cao waaruit de verplichting voortvloeit, geeft de wet duidelijk aan dat de scholingsverplichting voor elke werknemer geldt, ongeacht het soort arbeidsovereenkomst. Hieruit volgt dat de scholingsverplichting ook voor uitzendkrachten geldt.

Nevenwerkzaamheden

De EU-richtlijn vereist dat het een werknemer per 1 augustus 2022 is toegestaan om buiten de overeengekomen arbeidstijd bij een andere werkgever of voor zichzelf arbeid te verrichten. In de wet is dit uitgewerkt door een absoluut verbod op nevenwerkzaamheden niet meer toe te staan. Wel blijft het voor de werkgever mogelijk om het verrichten van nevenwerkzaamheden te beperken en niet toe te staan als sprake is van objectieve redenen die dit rechtvaardigen.

Objectieve rechtvaardigingsgronden voor de werkgever om zich te kunnen beroepen op het verbod op nevenwerkzaamheden kunnen zijn: gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten. Ook overtreding van een wettelijk voorschrift kan tot een rechtvaardiging leiden. Bijvoorbeeld wanneer het verrichten van arbeid voor een ander zou kunnen leiden tot overtreding van de arbeidstijdenwetgeving.

Het is niet nodig om de rechtvaardigingsgrond op te nemen in de arbeidsovereenkomst. De rechtvaardiging kan ook naderhand worden gegeven wanneer de werkgever een beroep doet op het nevenwerkzaamhedenbeding. Wanneer de werkgever geen objectieve rechtvaardiging kan geven, is het nevenwerkzaamhedenbeding nietig.

Is het verbod op nevenwerkzaamheden dat ik ben overeengekomen voor 1 augustus 2022 niet meer geldig?

Nee. Het is namelijk niet nodig dat het beding zelf de rechtvaardigingsgrond bevat. De werkgever moet bij het invoeren van het beding de objectieve rechtvaardigingsgrond(en) geven. Doet hij dit niet dan is het beding niet geldig.

Informatieverplichting

De informatieverplichting voor de werkgever bij aanvang van de arbeidsovereenkomst wordt uitgebreid. Zo wordt de werkgever verplicht binnen een week na aanvang van de werkzaamheden duidelijkheid te verstrekken over de tijdstippen waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht. Wanneer deze tijdstippen geheel of grotendeels voorspelbaar zijn, moet de werkgever de duur van de normale arbeidstijd per dag of per week aangeven. Daarnaast moet hij aangeven welke regelingen in verband met overwerk en de betaling daarvan gelden, hoe de regeling voor het wisselen van diensten - indien van toepassing - luidt.

Wanneer tijdstippen waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn, dan moet de werkgever aangeven wat het aantal gewaarborgde betaalde uren is en op welk loon de werknemer recht heeft voor werk verricht bovenop dit aantal. Verder moet de werkgever de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten aangeven (referentiedagen en -uren). Daarnaast moet duidelijk zijn welke termijn geldt voor de werknemer waarbinnen hij - net als bij de oproepovereenkomst - werk mag weigeren en recht heeft op afgezegde en verschoven uren. Bij wet bedraagt deze termijn vier dagen, deze kan echter bij cao worden verkort.

Los van bovenstaande heeft de werkgever de verplichting om de werknemer (schriftelijk) binnen een week na aanvang van de werkzaamheden aan te geven:

- dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen wanneer de arbeid niet op een vaste plaats of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht;
- wat de einddatum of de duur van de overeenkomst is bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- wat het aanvangsbedrag van het loon is, uit welke de afzonderlijke bestanddelen het loon bestaat en hoe vaak de uitbetaling plaatsvindt en
- of er een proeftijd van toepassing is en voor hoelang.

Verder is de werkgever verplicht om binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden (schriftelijk) aan te geven:

- waaruit de aanspraak op betaald verlof bestaat;
- welke procedure en opzegtermijnen gelden bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- in welk(e) land(en) het werk moet worden verricht bij arbeid in het buitenland voor een langere termijn dan vier aaneengesloten weken (was een maand);
- wat de identiteit van de inlenende onderneming (opdrachtgever) is bij een uitzendovereenkomst;
- hoe zijn scholingsbeleid eruit ziet en waar de werknemer recht op heeft en
- welke bijdragen worden voldaan aan de socialezekerheidsinstellingen in het kader van de arbeidsrelatie en welke bescherming op het gebied van sociale zekerheid door de werkgever wordt aangeboden.

Wanneer de werkgever niet aan zijn informatieverplichting voldoet, kan de werknemer (zoals nu ook al het geval is) hem aansprakelijk stellen voor eventueel hierdoor veroorzaakte schade. In veel gevallen kan de werkgever voldoen aan zijn verplichting door opname van de informatie in de arbeidsovereenkomst of door te verwijzen naar de cao of een arbeidsvoorwaardenreglement waarin het een en ander is opgenomen.

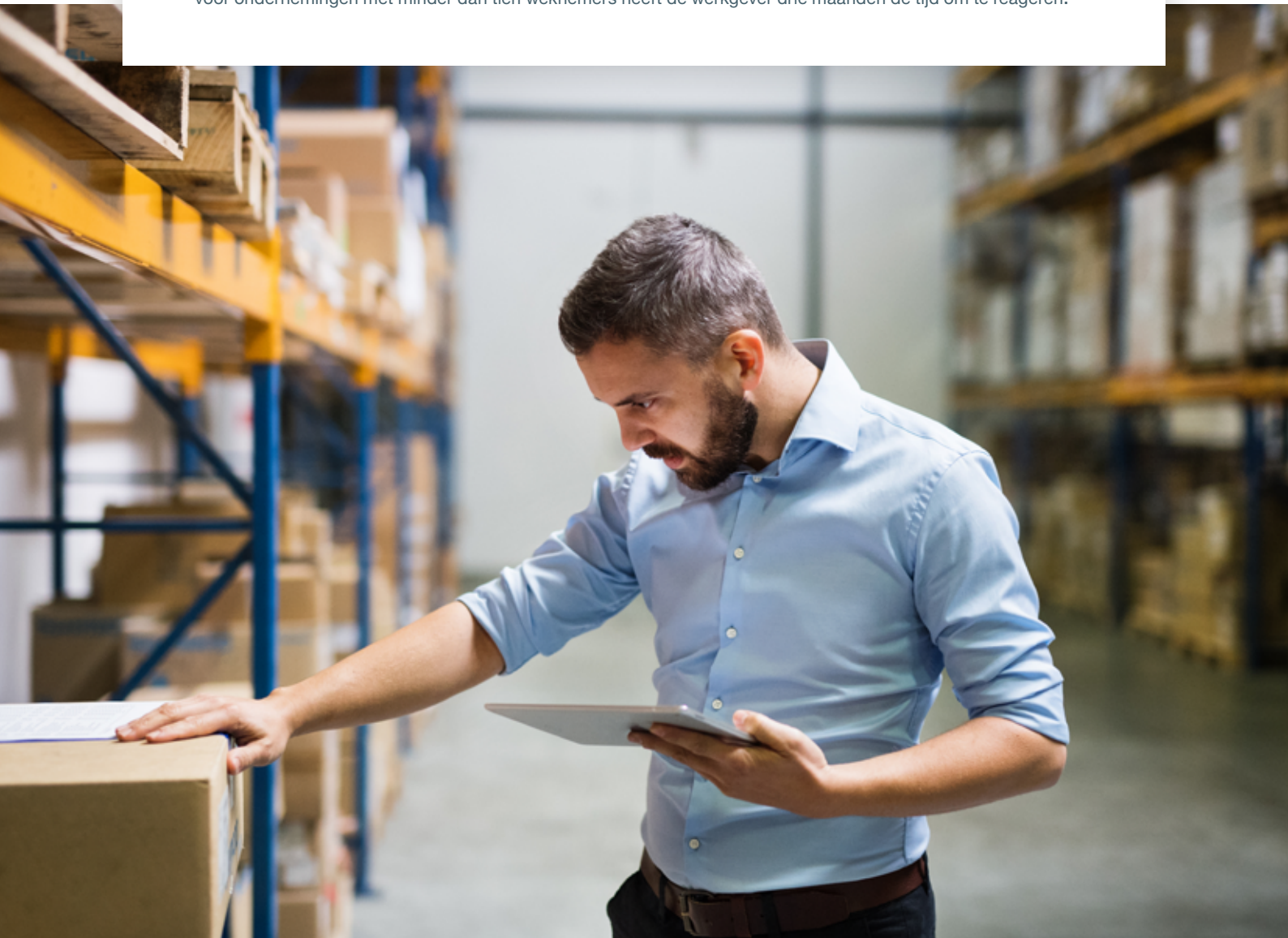
Wanneer de werknemer al werkzaam is bij de werkgever voordat de uitgebreidere informatieverplichtingen gaan gelden (dus voor 1 augustus 2022), moet de werkgever de extra te verstrekken informatie geven binnen een maand nadat de werknemer daarom vraagt.



Verzoek meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden

De werknemer kan vanaf 1 augustus 2022 bij de werkgever een verzoek indienen om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Hij moet daarvoor minimaal 26 weken in dienst zijn. De werkgever is niet verplicht om met het verzoek in te stemmen. Hij moet echter wel binnen een maand * op het verzoek reageren. Doet hij dat niet, dan wordt de arbeid overeenkomstig het verzoek van de werknemer aangepast. Het is dus essentieel om tijdig te reageren.

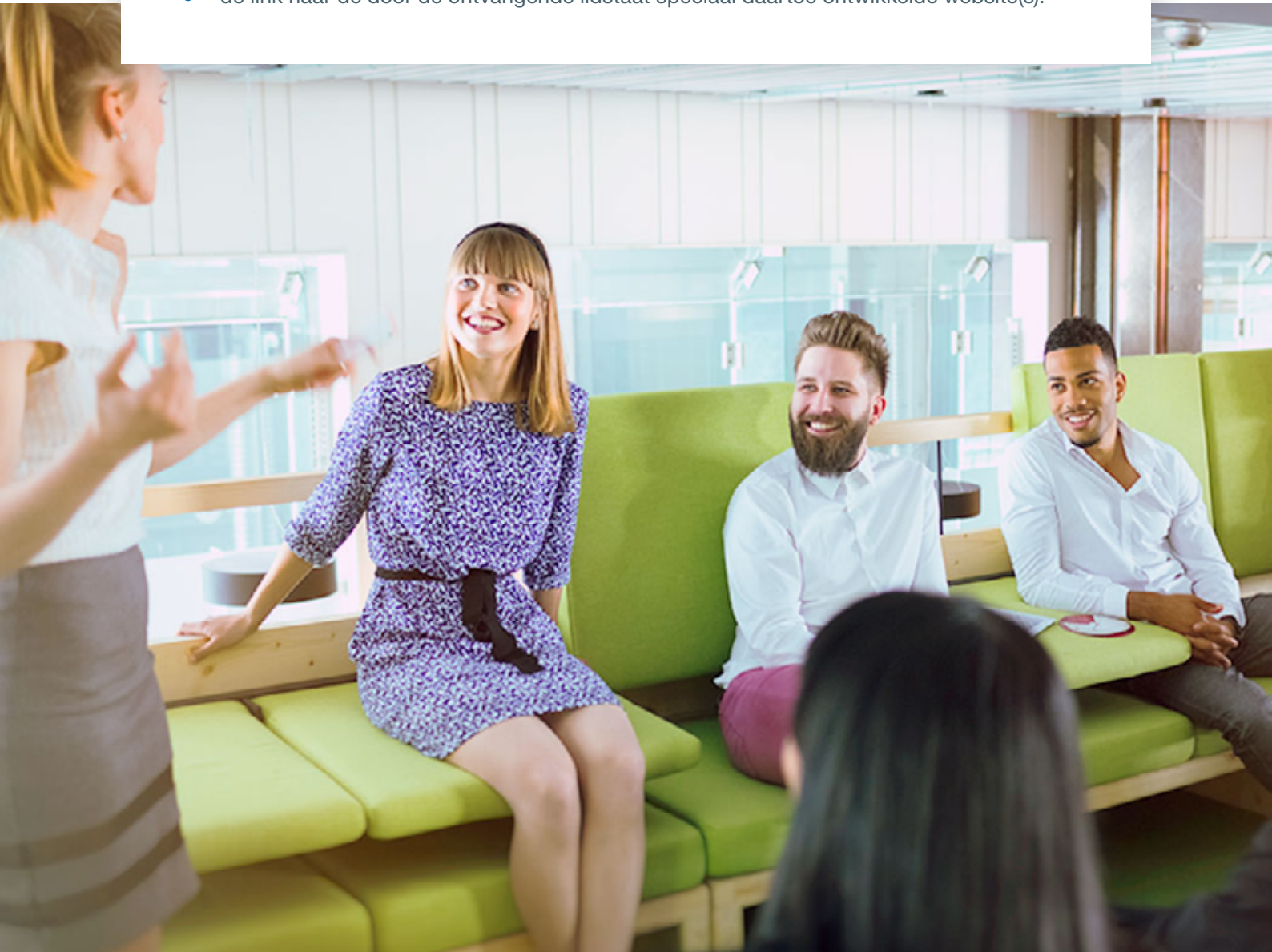
* voor ondernemingen met minder dan tien werknemers heeft de werkgever drie maanden de tijd om te reageren.



EU-detachering

De Nederlandse werkgever die een werknemer vanuit Nederland naar een andere EU-lidstaat detacheert, moet de werknemer voor zijn vertrek informeren over:

- het loon waarop hij recht heeft volgens het geldende recht van de ontvangende lidstaat;
- de eventuele toeslagen in verband met de detachering en alle regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten en
- de link naar de door de ontvangende lidstaat speciaal daartoe ontwikkelde website(s).



Tot slot

De wet kent een benadelingsverbod en een opzegverbod. Dit betekent dat de werknemer niet mag worden benadeeld omdat hij een beroep doet op zijn rechten en de werkgever niet mag opzeggen wegens de omstandigheid dat werknemer zijn rechten laat gelden.

Wij passen deze whitepaper steeds aan naar de laatste stand van zaken. Controleer daarom steeds of dit de meest actuele versie is.



Disclaimer

Deze whitepaper is met de grootse zorg samengesteld. Aan de inhoud hiervan kunnen echter geen rechten worden ontleend. RGF Staffing en haar labels / merken zijn niet verantwoordelijk voor eventuele onjuistheden en de betekenis die de lezer aan de inhoud van deze whitepaper geeft.