

LEGAL UPDATE

Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden aangenomen

Datum: 21 juni 2022

Vandaag is de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden aangenomen door de Eerste Kamer. De nieuwe wet is een uitwerking van een Europese richtlijn en treedt op 1 augustus 2022 in werking. Wat betekent dit voor bestaande en nieuwe arbeidsovereenkomsten?

Aanpassen arbeidsovereenkomsten

In de Europese richtlijn is een lijst opgenomen van onderwerpen die in de arbeidsovereenkomst opgenomen moeten worden. Een deel van deze onderwerpen, zoals de indiensttredingsdatum en de opzegtermijn, stonden al in artikel 7:655 BW. Om de Nederlandse wet in overeenstemming met de Europese richtlijn te brengen, wordt dit artikel per 1 augustus 2022 uitgebreid. Dit betekent dat vrijwel alle werkgevers hun model arbeidsovereenkomsten zullen moeten aanpassen. Het gaat onder andere om de volgende onderwerpen:

- Informatie over betaald verlof (in aanvulling op de informatie over vakantieverlof)
- Informatie over de voorwaarden van de proeftijd. Het mag daarbij gaan om een verwijzing naar de wet of de cao
- Informatie over de procedure rondom de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook hier mag het gaan om een verwijzing naar de wet of de cao
- Informatie over de verschillende elementen van het loon zoals betaling van overuren, bonussen etc.
- De tijdstippen waarop de werkzaamheden moeten worden verricht. De informatie die moet worden verstrekt, hangt af van de vraag of sprake is van een voorspelbaar of van een onvoorspelbaar arbeidspatroon. Bij een onvoorspelbaar werkpatroon hoeft de oproepkracht niet te komen werken bij een oproep buiten de opgegeven referentiedagen
- Informatie over scholing

Voor bestaande arbeidsovereenkomst geldt dat deze aanvullende gegevens moeten worden verstrekt binnen een maand nadat de medewerker daarom verzoekt. Een werkgever kan er natuurlijk ook voor kiezen om de gegevens proactief aan alle medewerkers te verstrekken.

Scholing

In artikel 7:611a BW staat al dat de werkgever de medewerker in staat moet stellen om scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. Vanaf 1 augustus a.s. is de werkgever verplicht de volledige kosten van deze scholing te betalen. Dit betekent ook dat met betrekking tot deze scholing niet langer een studiekostenbeding kan worden afgesproken. Omdat de nieuwe wet niet voorziet in overgangsrecht, komen bestaande studiekostenbedingen die betrekking hebben op verplichte scholing per 1 augustus a.s. te vervallen.

Onder artikel 7:611a BW valt niet de scholing die noodzakelijk is voor het verkrijgen van een diploma of certificaat waarover de medewerker bij eerste aanvang van de werkzaamheden al dient te beschikken om op grond van een wettelijke bepaling een functie te mogen uitvoeren. Wij verwachten dat er de komende periode nog wel discussies ontstaan over de vraag of scholing wel of niet onder deze uitzondering valt.

Nevenwerkzaamheden

Vanaf 1 augustus 2022 is een nevenwerkzaamhedenbeding niet meer toegestaan tenzij dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden.

Ook hier geldt dat er geen overgangsrecht is en dat de nieuwe wet dus ook geldt voor bestaande bedingen. Wel heeft de wetgever aangegeven dat bestaande bedingen niet hoeven worden aangevuld maar dat de eventuele objectieve reden voor een verbod van nevenwerkzaamheden kan worden gegeven zodra een medewerker verzoekt om bepaalde nevenwerkzaamheden te mogen verrichten. Het is dan wel belangrijk om direct een zorgvuldig gemotiveerd antwoord te kunnen geven. Wij adviseren daarom om vooraf al zoveel mogelijk de eventuele objectieve redenen in kaart te brengen (zoals handhaven Arbeidstijdenwet, voorkomen belangenverstremming, etc.).

Meer voorspelbaar werk

Medewerkers die een half jaar in dienst zijn, kunnen voortaan verzoeken om meer voorspelbare arbeidstijden. Een oproepkracht kan bijvoorbeeld verzoeken om een reguliere arbeidsovereenkomst. Deze mogelijkheid bestaat dus naast de verplichting om een oproepkracht na een jaar een vaste arbeidsomvang aan te bieden.

De werkgever kan een verzoek op grond van de Wet Flexibel werken gemotiveerd afwijzen. Dit moet de werkgever dan wel doen binnen een maand na het verzoek. Voor kleine werkgevers geldt een termijn van drie maanden.

Dit is een Legal Update van Anne Haverkort.

Voor meer informatie:

Anne Haverkort
+31 30 259 55 28
annehaverkort@vbk.nl