

## LEGAL UPDATE

### Vijf meest gestelde vragen bij de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Datum: 28 juli 2022

Aankomende maandag, 1 augustus 2022, treedt de nieuwe Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking. De wet heeft als doel de inhoud van het werk vooraf transparanter en meer voorspelbaar te maken. Naar aanleiding van deze nieuwe wet hebben wij veel vragen ontvangen. In deze Legal Update bespreken wij de vijf meest gestelde vragen. Duidelijk is dat werkgevers per 1 augustus aanstaande nog wel wat huiswerk te doen hebben.

#### 1. Wanneer is er sprake van verplichte scholing?

Bij de scholingsplicht is de hamvraag of sprake is van scholing die de werkgever verplicht moet aanbieden aan de werknemer. Dat kunnen wettelijk verplichte opleidingen zijn, zoals BHV-opleidingen, maar het gaat ook om de zogenoemde 'algemene scholingsplicht'. Denk bijvoorbeeld aan de scholing die nodig is voor het kunnen (blijven) uitvoeren van de functie (bijvoorbeeld vanwege de implementatie van een nieuw computersysteem of in het kader van een verbetertraject). Ook moet de werknemer in staat gesteld worden om scholing te volgen als de functie komt te vervallen of de werknemer niet langer in staat is de functie te vervullen, indien dit redelijkerwijs van de werkgever kan worden verlangd. De werkgever is echter niet verplicht scholing aan te bieden die noodzakelijk is voor het verkrijgen van een diploma of certificaat waarover de werknemer bij eerste aanvang van de werkzaamheden al dient te beschikken om op grond van een wettelijke bepaling een functie te mogen uitvoeren.

Het is niet in alle gevallen makkelijk om te bepalen of een opleiding kwalificeert als verplichte scholing. Dit zal de komende tijd waarschijnlijk onderwerp van discussie zijn.

#### 2. Wat gebeurt er met bestaande studiekostenbedingen?

Studiekostenbedingen voor verplichte scholing zijn onder de nieuwe wet niet meer toegestaan en daarom nietig per 1 augustus 2022. Indien opleidingen volledig losstaan van de functie en niet wettelijk verplicht zijn, kunnen werkgever en werknemer nog wel rechtsgeldig een studiekostenbeding overeenkomen. Dat soort bestaande studiekostenbedingen zullen dus ook na de inwerkingtreding van de wet hun werking behouden.

#### 3. Wat is het onderscheid tussen een voorspelbaar en onvoorspelbaar werkpatroon?

In de nieuwe wet wordt onderscheid gemaakt tussen een voorspelbaar en een onvoorspelbaar werkpatroon. Beide werkpatronen zorgen voor andere informatieverplichtingen. Zo moet een werkgever bij een voorspelbaar werkpatroon een werknemer laten weten of hij overwerk moet verrichten, hoe dit wordt verloned en of de werknemer wisselende diensten moet verrichten. Bij een onvoorspelbaar werkpatroon moet de werkgever vermelden dat de tijdstippen waarop gewerkt moet worden variabel zijn en opgave doen van referentiedagen en -uren en de geldende oproeptermijnen.

Er is sprake van een voorspelbaar werkpatroon, indien de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht grotendeels voorspelbaar zijn. In de wetsgeschiedenis is bijvoorbeeld toegelicht dat een wisselend rooster of wisselende diensten op zich geen afbreuk doen aan het grotendeels voorspelbare karakter van het werkpatroon.

Van een onvoorspelbaar werkpatroon is sprake als het merendeel van de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht vooraf niet bekend is. Denk bijvoorbeeld ook aan de situatie dat er wel sprake is van een vast overeengekomen arbeidsduur, maar dat vooraf niet is vastgesteld op welke momenten de werknemer moet werken. Bij oproepkrachten is er per definitie sprake van een onvoorspelbaar werkpatroon.

De regels die al golden voor oproepkrachten zullen gaan gelden voor alle onvoorspelbare arbeidspatronen, zoals de oproeptermijn van in beginsel vier dagen en de regel dat wanneer de oproep binnen die vier dagen wordt ingetrokken of gewijzigd, de werknemer toch betaald moet worden over de uren van de oorspronkelijke oproep.

#### **4. Moeten bestaande arbeidsovereenkomsten aangepast worden?**

Voor een *voorspelbaar* werkpatroon geldt dat de werkgever niet direct actie hoeft te ondernemen voor lopende arbeidsovereenkomsten. De werkgever hoeft de vereiste informatie pas te verstrekken als de werknemer daarom zelf verzoekt (en dan binnen 1 maand).

Ingeval van een *onvoorspelbaar* werkpatroon geldt dat de werkgever per 1 augustus 2022 ook bij bestaande arbeidsovereenkomsten de referentiedagen en -uren van de werknemer schriftelijk dient vast te leggen. Dat zijn de dagen en tijdstippen waarop de werknemer verplicht kan worden te komen werken. Dit hoeft niet in de arbeidsovereenkomst, maar kan bijvoorbeeld ook door middel van het sturen van een brief of e-mail. Het is niet vereist dat de werknemer de afspraken ondertekent, maar ter voorkoming van discussie is het wel aan te bevelen dat de werknemer de afspraken bevestigt.

#### **5. Moeten objectieve redenen worden opgenomen in het nevenwerkzaamhedenbeding?**

De werkgever moet een objectieve reden hebben om het nevenwerkzaamhedenbeding in te roepen of een verzoek om toestemming om nevenwerkzaamheden te verrichten, af te wijzen. Pas op dat moment is de werkgever verplicht om de objectieve reden aan de werknemer mee te delen. De objectieve reden hoeft dus niet in het nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen te worden.

Voor een overzicht van alle wijzigingen verwijzen wij naar aflevering 63 van onze podcast Licht op Legal '[Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden: Wat moet u per 1 augustus 2022 regelen?](#)' en de Legal Updates '[Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden aangenomen](#)' en '[Wetsvoorstel implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden](#)'.

Wij doen momenteel veel checks op bestaande arbeidsovereenkomsten. Voldoen uw arbeidsovereenkomsten al aan de nieuwe wet?

Dit is een Legal Update van Pieter Mantel.

Voor meer informatie:

Pieter Mantel  
+31 30 25 95 552  
[pietermantel@vbk.nl](mailto:pietermantel@vbk.nl)