
Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

De EU-richtlijn 2019/1152, betreffende de transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, wordt vóór 1 augustus 2022 geïmplementeerd in de Nederlandse wet. Dit zal concrete gevolgen hebben voor de arbeidsovereenkomsten met uw medewerkers. Wij brengen u op de hoogte van een aantal van de belangrijkste punten.

1. Verzoek om vaste(re) arbeidstijden

De werknemer mag bij de werkgever een verzoek indienen om vaste(re) arbeidstijden te krijgen. Bij een verzoek zal de werkgever binnen één maand schriftelijk een gemotiveerde reactie moeten geven op het verzoek. Voor kleine werkgevers met minder dan 10 werknemers, is deze termijn drie maanden. Wordt er binnen deze periode geen reactie gegeven? Dan dient het verzoek als ingewilligd te worden beschouwd. De werkgever kan echter niet verplicht worden om dit verzoek in te willigen.

! Krijgt u een verzoek van een werknemer om vaste(re) arbeidstijden? Reageer dan tijdig! Anders loopt u het risico 'vast' te zitten aan het verzoek.

2. Wettelijke scholing is voor rekening van de werkgever

Alle werknemers hebben in het vervolg het recht om geïnformeerd te worden over hun rechten op scholing. Indien een werknemer wettelijk verplicht is om een opleiding te volgen voor het werk waarvoor hij is aangesteld, dan moet deze opleiding kosteloos aangeboden worden. De scholing dient te worden beschouwd als arbeidstijd en vindt, indien mogelijk, plaats tijdens arbeidstijd. Elk soort beding in een arbeidsovereenkomst waarbij de kosten van deze scholing op de werknemers worden verhaald is nietig. Zo vallen ook bedingen over verrekening en het beëindigen van de arbeidsovereenkomst binnen een bepaalde termijn hieronder.

! Check of scholingskosten nog verhaalbaar zijn bij uitdiensttreding, sommige bepalingen in de arbeidsovereenkomst verliezen per 1 augustus 2022 hun werking en zijn nietig.

3. Nevenactiviteiten worden verruimd

Het is de werkgever in het vervolg verboden om zijn werknemers te verbieden of te belemmeren buiten werktijd werkzaamheden te verrichten voor een ander (als werknemer of ZZP'er). Als er sprake is van een "*gerechtvaardigde grond op grond van een objectieve reden*", dan geldt het voorgaande niet. Het is niet nodig om die grond of reden in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Dit mag dus desnoods achteraf 'gefabriceerd' worden als de werknemer ernaar vraagt. Pas als dán geen rechtvaardiging kan worden gegeven, dan is het beding nietig. Geldige redenen zijn onder meer de bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers, onder meer door

beperking van de arbeidstijd, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie of het voorkomen van belangenconflicten.

! Bestaande bepalingen verliezen mogelijk hun werking als u hier (achteraf) geen goede reden voor kan geven.

4. Voorspelbare arbeidstijden

Werknemers kunnen niet verplicht worden om te werken op (grotendeels) onvoorspelbare tijdstippen. Als de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn voor de werknemer, dan geldt er dat de werkgever extra informatie moet verstrekken over referentiedagen en/of -uren waarop gewerkt wordt. Er dienen dagen en uren te worden vastgesteld waarop de werknemer wordt geacht de arbeid te verrichten. De werknemer mag arbeid weigeren als deze buiten de overeengekomen referentiedagen en/of -uren valt. Er is echter geen limiet gesteld aan het aantal referentiedagen en/of -uren dat de werkgever mag opgeven. Daarnaast mag de werknemer arbeid in het geheel weigeren als er te kort van tevoren - meestal vier dagen - het verzoek wordt gedaan om te werken, ook op de referentiedagen en -uren.

! Ga na of er werknemers zijn met een onvoorspelbaar werkpatroon. Zo ja, stel referentiedagen en/of -uren vast en stel de werknemer hiervan op de hoogte.

5. Voorspelbare arbeidsplaats

Werknemers die niet (hoofdzakelijk) op een vaste plaats arbeid verrichten, moet de werkgever in het vervolg verplicht informeren. De werkgever moet dan vermelden: (A) dat de arbeid op verschillende plaatsen wordt verricht; of (B) dat de werknemer vrij is om zijn eigen werkplek te bepalen. Meer smaken zijn er niet.

! Ga na of er werknemers zijn die geen vaste arbeidsplaats hebben en of hierover iets is geregeld in hun arbeidsovereenkomst.

6. Informatieverplichtingen

Aanvullend moet de werkgever de werknemer ook nog informeren over:

- Bij vaste werktijd: de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd, arbeid buiten de normale arbeidstijd en het daarvoor verschuldigde loon, wisselen van diensten;
- Bij onvoorspelbare werktijd: het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor arbeid verricht bovenop die gewaarborgde uren, de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten en de toepasselijke oproeptermijnen;
- Duur en de voorwaarden van de proeftijd;
- Procedure ten aanzien van beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- Als sprake is van uitzending: gegevens over de identiteit van de inlener;
- De identiteit van de socialezekerheidsinstellingen die de sociale bijdragen ontvangen en de bescherming op het gebied van sociale zekerheid.

Voordat de wetwijziging vanaf 1 augustus 2022 definitief in werking kan treden, moet deze nog worden behandeld door de Eerste Kamer en de Tweede Kamer. Dit betekent dat er zaken kunnen wijzigen.