

RICHTLIJN TRANSPARANTE EN VOORSPELBARE ARBEIDSVOORWAARDEN; WAT MOET U (NOG MEER) WETEN?

Op 1 augustus 2022 wordt de Europese Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden ingevoerd in onze wetgeving. In onze vorige column heb ik u al geïnformeerd over de gevolgen van de invoering van deze richtlijn voor wat betreft de kosten van scholing en de mogelijkheid of onmogelijkheid om daarvoor vanaf 1 augustus 2022 nog studiekostenbedingen overeen te komen.

Een andere belangrijke wijziging is dat werknemers voortaan bij indiensttreding uitgebreider moeten worden geïnformeerd over bepaalde onderwerpen. Ook wordt een aantal nieuwe regels ingevoerd om de voorspelbaarheid van roosters van werknemers te versterken. Zo wordt geregeld dat de werknemer met een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon slechts kan worden verplicht arbeid te verrichten op van tevoren vastgelegde referentiedagen en -uren.

WAT BETEKENT DIT PRECIJS VOOR U ALS WERKGEVER?

VOORSPELBAAR WERKPATROON

Er wordt vanaf 1 augustus 2022 een onderscheid gemaakt tussen arbeidsovereenkomsten op basis van de voorspelbaarheid van de momenten waarop arbeid moet worden verricht. Voorspelbare arbeid is arbeid met geheel of grotendeels voorspelbare tijdstippen en een normale dagelijkse of wekelijkse duur. Een wisselend rooster of wisselende diensten kan gewoon een voorspelbaar karakter hebben. Een werknemer met een overwegend voorspelbaar arbeidspatroon moet weten:

- De duur van de normale arbeidstijd (naar week of dag);
- of hij overwerk moet verrichten en hoe deze extra uren worden beloond; en
- of hij wisselende diensten moet verrichten en wat de regeling is voor het ruilen van diensten of krijgen van een ander rooster.

ONVOORSPELBAAR WERKPATROON

Van een onvoorspelbaar werkpatroon is sprake als het merendeel van de uren waarop gewerkt moet worden vooraf niet bekend is en als de werkgever direct of indirect de tijdstippen waarop de arbeid wordt verricht bepaalt. Denk hierbij aan het nulurencontract. Het is dus nog niet zeker of en zo ja, hoeveel de werknemer wordt opgeroepen om te komen werken. Een werknemer met een overwegend onvoorspelbaar arbeidspatroon moet weten:

- Dat de tijdstippen waarop de arbeid



- moet worden verricht variabel zijn;
- op welke dagen en tijdstippen de werknemer kan worden ingeroosterd (referentiedagen en -uren);
- het aantal gewaarborgde betaalde uren;
- het loon voor arbeid die daarbovenop wordt verricht (denk aan overuren);
- de minimale oproeptermijn waarop een werknemer kan worden opgeroepen;
- de eventuele annuleringstermijn.

Op het moment dat u de afspraken niet of niet goed heeft vastgelegd, mag een werknemer de oproep weigeren. U kunt er in dat geval niet van op aan dat na een tijdige oproep de medewerker ook daadwerkelijk komt.

HET GELDT VOOR ALLE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

De nieuwe wettelijke bepalingen zijn van kracht vanaf 1 augustus 2022. De nieuwe bepalingen gelden niet alleen voor de arbeidsovereenkomsten die u sluit na deze datum. De wet kent geen overgangs-

recht en is daarmee ook van toepassing op alle lopende arbeidsovereenkomsten. Het is dus aan te raden uw huidige contracten en werkwijzen (denk aan uw personeelshandboek) te inventariseren om de impact van de nieuwe wetgeving inzichtelijk te maken en daar waar nodig aan te passen of aanvullende afspraken te maken met (individuele) werknemers.

Heeft u vragen over de informatieplicht of andere wijzigingen die voortvloeien uit de Europese Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld hoe ermee om te gaan in de praktijk? Bel ons dan gerust; we vertellen u er graag meer over.

Sander Oudenhoven
Advocaat

Voor de Zaak Advocaten
www.voordezaak.nl