



Mr. Maurits Michon
Van Benthem & Keulen Advocaten & Notariaat
E-mail: mauritsmichon@vbk.nl
Telefoon: 030 25 95 685

WET TRANSPARANTE EN VOORSPELBARE ARBEIDSVOORWAARDEN: GEVOLGEN VOOR BESTAANDE EN NIEUWE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Op 21 juni 2022 is de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden aangenomen door de Eerste Kamer. In deze column wordt besproken wat er per 1 augustus 2022 gewijzigd is en wat dit betekent voor bestaande en nieuwe arbeidsovereenkomsten.

UITBREIDING INFORMATIEPLICHT

De lijst in artikel 7:655 BW met onderwerpen die in de arbeidsovereenkomst moeten worden opgenomen, wordt uitgebreid. Vrijwel alle werkgevers zullen hun modelarbeidsovereenkomsten daarom moeten aanpassen. Het gaat onder andere om informatie over:

- betaald verlof (in aanvulling op de informatie over vakantieverlof);
- de voorwaarden van de proeftijd (een verwijzing naar de wet of de cao volstaat);
- de procedure rondom de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (ook hier volstaat een verwijzing naar de wet of de cao);
- de verschillende elementen van het loon zoals betaling van overuren, bonussen, etc.;
- scholing;
- de referentiedagen- en uren. Dat zijn de tijdstippen waarop de werkzaamheden moeten worden verricht. Om welke informatie het precies gaat, hangt af van de vraag of sprake is van een voorspelbaar of een onvoorspelbaar arbeidspatroon.

Voor bestaande arbeidsovereenkomsten moeten deze aanvullende gegevens worden verstrekt binnen één maand nadat een medewerker daarom verzoekt. Een werkgever kan er uiteraard ook voor kiezen deze gegevens proactief aan alle medewerkers te verstrekken. Voor medewerkers met een onvoorspelbaar arbeidspatroon (vaak oproepkrachten) geldt dat voor 1 augustus 2022 (of anders zo snel mogelijk daarna) afspraken moeten worden gemaakt over de referentiedagen en -uren. Zonder deze afspraken kunnen zij namelijk niet worden verplicht om te komen werken.

SCHOLING

Artikel 7:611a BW verplicht werkgevers nu al om medewerkers in staat te stellen om scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van hun functie. Vanaf 1 augustus 2022 zullen werkgevers de volledige kosten van deze scholing moeten betalen en kan voor dit soort scholing geen studiekostenbeding meer worden afgesproken. Bestaande studiekostenbedingen voor verplichte scholing vervallen per 1 augustus 2022. Onder het nieuwe 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 uitoefenen. Welke scholing onder deze uitzondering valt, zal de komende tijd waarschijnlijk onderwerp van discussie zijn.

NEVENWERKZAAMHEDEN

Vanaf 1 augustus 2022 kan geen gebruik meer worden gemaakt van (nieuwe en bestaande) nevenwerkzaamhedenbedingen, tenzij het beding kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden. De objectieve reden hoeft niet in het nevenwerkzaamhedenbeding te staan en kan worden gegeven zodra de medewerker zich op het beding beroept. Het is belangrijk om de objectieve reden(en) zorgvuldig te formuleren, omdat dit niet op een later moment kan worden aangevuld. Voorbeelden van objectieve redenen zijn handhaving van de Arbeidstijdenwet, bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie en het voorkomen van belangenverstremming.

MEER VOORSPELBAAR WERK

Tot slot kunnen medewerkers die een half jaar in dienst zijn op grond van de Wet flexibel werken voortaan verzoeken om meer voorspelbare arbeidstijden. Zo zal een oproepkracht bijvoorbeeld kunnen vragen om een reguliere arbeidsovereenkomst. Deze mogelijkheid bestaat naast de verplichting om een oproepkracht na één jaar een vaste arbeidsomvang aan te bieden. De werkgever kan een verzoek binnen één maand na het verzoek gemotiveerd afwijzen. Voor werkgevers met minder dan tien werknemers geldt een termijn van drie maanden.

Heeft u vragen over de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, neem dan contact op met één van onze arbeidsrechtsspecialisten.