

Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, wat verandert er voor werkgevers en werknemers

Het wetsvoorstel implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is op 21 juni 2022 aanvaard door de Eerste Kamer. De wet zal met ingang van 1 augustus 2022 in werking treden. De richtlijn heeft als algemeen doel de inhoud van het werk vooraf transparanter en beter voorspelbaar te maken. Dit leidt, op hoofdlijnen, tot de volgende wijzigingen.

Uitbreiding van de informatieverplichting van de werkgever

1. Welke informatie moet worden verstrekt?

De Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden stelt minimumvereisten aan de informatie die werkgever aan werknemers moeten verschaffen over de essentiële aspecten van de arbeidsrelatie en arbeidsvoorwaarden. Hiermee worden transparantie en voorspelbaarheid van de arbeidsvoorwaarden gewaarborgd voor de werknemer.

De huidige wet schrijft (in art. 7:655 BW) al voor dat de werkgever de volgende informatie over de arbeidsovereenkomst verplicht aan de werknemer moet verstrekken.

- Naam en woonplaats van partijen;
- De plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
- De functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
- Het tijdstip van indiensttreding;
- Indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
- De aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
- De duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
- Het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
- De gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
- Of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
- Indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse socialeverzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
- De toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling;
- Of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst, dan wel een payrollovereenkomst is;
- Of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan;
- Of sprake is van een oproepovereenkomst.

Deze verplichting wordt uitgebreid. De werkgever moet nu ook de volgende informatie aan de werknemer verstrekken:

- Als de arbeid niet op een vaste plaats of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht: de vermelding dat de werknemer de arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen;

- De aanspraak op ander betaald verlof waarop de werknemer recht heeft, of de wijze van berekening van die aanspraken;
- De procedurevereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Als de duur van de opzegtermijnen op het moment waarop de informatie wordt verstrekt niet kan worden aangegeven, dan de wijze waarop die opzegtermijnen worden vastgesteld;
- Het loon met inbegrip van het aanvangsbedrag, de afzonderlijke bestanddelen ervan, de wijze en frequentie van uitbetaling;
- Met betrekking tot tijdstippen waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht:
 - Als de arbeidsduur geheel of grotendeels voorspelbaar is:
 - De duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en regelingen in verband met arbeid buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd.
 - Het loon dat daarvoor verschuldigd is.
 - Voor zover van toepassing alle regelingen die betrekking hebben op het wisselen van diensten.
 - Als de arbeidsduur geheel of grotendeels onvoorspelbaar is:
 - De vermelding dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht variabel zijn, het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor arbeid verricht boven op die gewaarborgde uren;
 - De dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten;
- Als sprake is van een uitzendovereenkomst: de identiteit van de inlenende onderneming, indien en zodra deze bekend is;
- Als sprake is van een proeftijd: de duur en voorwaarden van de proeftijd;
- Indien van toepassing: het door de werkgever geboden recht op scholing.

2. Welke termijn geldt er voor het verstrekken van de informatie?

Voor arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 augustus 2022 worden gesloten, geldt dat gegevens binnen 1 week na de eerste werkdag aan de werknemer worden verstrekt. De overige gegevens worden binnen een maand na de eerste werkdag aan de werknemer verstrekt. De uitbreiding van de informatieplicht ziet ook op wijzigingen. De werkgever dient, ingeval van wijziging van voornoemde arbeidsvoorwaarden, de werknemer daarop uiterlijk op de dag waarop deze wijziging ingaat te informeren.

Kosteloze opleiding

Op grond van de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden wordt de mogelijkheid om studiekosten op de werknemer te verhalen, beperkt.

Het nieuwe artikel 7:611a, lid 2, BW bepaalt, dat de werkgever voor scholing die hij op grond van de wet of de toepasselijke CAO verplicht aan de werknemer moet verstrekken, geen kosten op de werknemer mag verhalen. De werknemer moet tevens, voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is, in de gelegenheid gesteld worden de scholing tijdens werktijd te kunnen volbrengen. Die werktijd wordt beschouwd als arbeidstijd.

Op grond van de wet is de werkgever verplicht de volgende scholing aan de werknemer te verstrekken:

- Scholing die voor de werknemer noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. Dit volgt uit artikel 7:611a, lid 1, BW. Dit lid is op nieuw genummerd, maar deze verplichting is met het wetsvoorstel niet gewijzigd. Hierbij valt te denken aan:
 - Scholing die voorkomt dat de werknemer disfunctioneert. Bijvoorbeeld een cursus Engels, als gebleken is dat de werknemer onvoldoende beheersing heeft van de Engelse taal terwijl de werkgever dat voor de uitvoering van de functie wel noodzakelijk vindt.
 - Scholing die nodig is om de werknemer in staat te stellen mee te gaan met de technologische ontwikkelingen van de functie. Bijvoorbeeld een cursus die de werknemer moet volgen om met een nieuw computersysteem dat de werkgever heeft ingevoerd te kunnen werken.
 - Onder artikel 7:611a BW, lid 2, valt in beginsel niet ook de scholing die noodzakelijk is voor het verkrijgen van een diploma of certificaat waarover de werknemer bij eerste aanvang van de werkzaamheden op grond van een wettelijke verplichting al dient te beschikken om een functie te mogen uitvoeren. Onder omstandigheden kan deze scholing echter wel vallen onder artikel 7:611, lid 1, BW, waardoor artikel 7:611a, lid 2, dan ook van toepassing is..
- Scholing die voortzetting van de arbeidsovereenkomst mogelijk maakt in het geval de functie van de werknemer vervalt. Dit is geregeld in art. 7:669, lid 1, BW. De werkgever dient de werknemer in staat te stellen zich door scholing binnen een redelijke termijn te kunnen kwalificeren voor een andere passende functie als zijn functie vervalt.

Voorbeelden van specifieke wettelijke verplichtingen tot het verstrekken van een opleiding door de werkgever zijn onder andere te vinden in de Wet toezicht trustkantoren 2018 en de Wet lokaal spoor.

Met ingang van 1 augustus 2022 geldt dat voor wettelijk- en bij cao verplicht door de werkgever te verstrekken opleidingen geen terugbetalingsbeding mag worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Als een dergelijke bepaling toch in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, is deze nietig. In andere gevallen blijft het wel mogelijk om een terugbetalingsbeding overeen te komen.

Geen verbod op nevenwerkzaamheden, tenzij er sprake is van een rechtvaardigingsgrond

De richtlijn beperkt de mogelijkheid van de werkgever om de werknemer te verbieden elders te werken.

De werkgever mag de werknemer niet verbieden nevenwerkzaamheden te verrichten, tenzij de werkgever daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft. De werkgever dient in dat geval in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat in geval van een objectieve rechtvaardigingsgrond nevenwerkzaamheden verboden kunnen worden. De werkgever kan in de arbeidsovereenkomst opnemen in welke situaties sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. De werkgever is daartoe echter niet verplicht. Als de werkgever zich beroept op het beding in de arbeidsovereenkomst, zal hij wel altijd moeten motiveren op grond van welke objectieve rechtvaardigingsgrond de nevenwerkzaamheden niet zijn toegestaan.

Voorbeelden van rechtvaardigingsgronden zijn: gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten, het overtreden van

een wettelijk voorschrift of het vermijden van belangenconflicten. Deze rechtvaardigingsgronden zijn niet uitputtend.

In de praktijk wordt vaak gebruik gemaakt van een beding waarbij de werkgever toestemming moet geven voor het verrichten van arbeid voor een ander. Het onthouden van toestemming is dus alleen nog toegestaan als de werkgever dat op voorhand heeft bedongen en daarvoor een beroep kan doen op een rechtvaardigingsgrond. Een beding waarvoor geen objectieve rechtvaardiging gegeven is of gegeven kan worden, is nietig. Dit geldt zowel voor bestaande en te sluiten (collectieve) arbeidsovereenkomsten.

Voorbeelden objectieve rechtvaardigingsgrond

- **Voorbeeld 1**
Een werknemer werkt in de ochtenden in de zorg en gaat daarnaast in de nacht als taxichauffeur werken. Als dit leidt tot overtreding van de Arbeidstijdenwet, kan dat een objectieve rechtvaardigingsgrond opleveren. Maar ook wanneer dit binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet blijft, maar toch een gezondheids- en veiligheidsrisico oplevert (te weinig slaap waar de gezondheid en functioneren van de werknemer onder leidt, wat weer gevolgen voor de veiligheid van patiënten heeft) kan dat een objectieve rechtvaardigingsgrond opleveren.
- **Voorbeeld 2**
Een werknemer werkt 36 uur bij een supermarkt en wil daarnaast bij een drogisterij gaan werken op oproepbasis. Dit zou kunnen leiden tot een overtreding van de Arbeidstijdenwet. Dit kan daarom een objectieve rechtvaardigingsgrond zijn om deze nevenwerkzaamheden te weigeren.
- **Voorbeeld 3**
Een werknemer werkt in loondienst bij een advocatenkantoor en wil daarnaast 1 dag als zelfstandig advocaat gaan werken. De werkgever kan een objectieve rechtvaardigingsgrond hebben om deze nevenwerkzaamheden te verbieden als deze werkzaamheden leiden tot een belangenverstremming. Bijvoorbeeld wanneer de advocaat als zelfstandige tegen cliënten van zijn werkgever procedeert.

Een verzoek om een meer voorspelbare arbeidsrelatie

De richtlijn bepaalt dat de werknemer de werkgever kan verzoeken om een meer voorspelbare arbeidsrelatie. Dit wordt geregeld in de Wet flexibel werken.

De Wet flexibel werken regelt nu al dat de werknemer het recht heeft om een verzoek te doen tot aanpassing van de arbeidsduur, arbeidstijd en werkplek. Hieraan wordt voor de werknemer het recht toegevoegd om te verzoeken om een meer voorspelbare arbeidsrelatie. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een verzoek om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst met een vaste arbeidsomvang.

De werknemer dient dit verzoek, net zoals de andere verzoeken op grond van de Wet flexibel werken, schriftelijk te doen bij de werkgever.

Als de werknemer een dergelijk verzoek doet, moet de werkgever binnen een maand reageren op het verzoek. Indien de werkgever niet of niet tijdig reageert, wordt het verzoek van de werknemer geacht te zijn ingewilligd.

Voor kleine werkgevers, tot 10 werknemers, geldt een reactietermijn van 3 maanden.

Geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon

Op grond van de richtlijn wordt de positie van werknemers die werken op grond van een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon versterkt. Deze werknemers krijgen een minimaal niveau van voorspelbaarheid.

Geheel of grotendeels onvoorspelbaar

Er is sprake van een grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon als de tijdstippen waarop het werk moet worden verricht, in overwegende mate direct of indirect door de werkgever worden bepaald. In tegenstelling tot een oproepovereenkomst kan er bij deze contracten wel sprake van een vast overeengekomen arbeidsduur en een vast loon, maar is niet vooraf vastgesteld op welke momenten de werknemer moet werken.

Verhouding met oproepcontract

De huidige wet biedt al bescherming voor werknemers met een oproepcontract. Van een oproepcontract is sprake als de werknemer alleen werkt wanneer hij opgeroepen wordt door zijn werkgever. Het loon van de werknemer is afhankelijk van het aantal uren waarvoor de werknemer wordt opgeroepen.

Voor deze contracten geldt met ingang van 1 augustus 2022 het volgende:

- De bestaande bescherming blijft ongewijzigd.
- In aanvulling daarop dient de werkgever referentiedagen vast te leggen, dit zijn de dagen en tijdstippen waarop de werknemer verplicht kan worden te komen werken.

Regels voor arbeidsovereenkomst met geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon

Aan werknemers met een contract dat niet voldoet aan de voorwaarden die de huidige wet stelt aan een oproepovereenkomst, maar waar wel sprake is van een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon, biedt het wetsvoorstel aanvullende bescherming. Deze werknemers krijgen meer duidelijkheid over de te werken dagen en tijdstippen.

Voor deze contracten geldt met ingang van 1 augustus 2022 het volgende:

- De werkgever dient referentiedagen vast te leggen. Dit zijn de dagen en tijdstippen waarop de werknemer verplicht kan worden te komen werken.
- De werknemer kan enkel voor deze dagen en tijden worden ingedeeld.
- Als de werknemer buiten deze dagen wordt ingedeeld, is de werknemer niet verplicht te komen werken.
- De werknemer dient bovendien, net als nu al bij de oproepovereenkomst, minimaal 4 dagen van tevoren helderheid te hebben over de dagen en tijdstippen waarop dient te worden gewerkt.
- Als de werknemer binnen de 4 dagen wordt afgezegd, heeft de werknemer alsnog recht op loon. Hier geldt hetzelfde als bij een oproepovereenkomst.