



Juni 2022

Wet Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Inleiding

Per 1 augustus 2022 treedt de nieuwe arbeidswet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking. Het doel is het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden van werknemers door transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden te bevorderen. Met deze wet wordt de EU-richtlijn 2019/1152 in de Nederlandse wetgeving verankerd.

Scholing

Artikel 7:611a BW wordt als volgt aangepast:

‘Wanneer de werkgever op grond van toepasselijk Unierecht, toepasselijk nationale recht, een collectieve arbeidsovereenkomst, of een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan verplicht is zijn werknemer scholing te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangenomen uit te voeren, wordt de scholing kosteloos aangeboden aan de werknemers, beschouwd als arbeidstijd en, indien mogelijk, vindt deze plaats tijdens de tijdstippen waarop arbeid verricht moet worden.’

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen ‘verplichte’ en ‘niet verplichte’ opleidingen. Een opleiding is verplicht als door de wet of door de cao wordt opgelegd dat de opleiding gevolgd moet worden. Hierbij valt te denken aan een EHBO-opleiding of een veiligheidsvoorschriftenopleiding. Hieronder valt bijvoorbeeld de scholing die de werknemer moet volgen om met een nieuw computersysteem te kunnen werken dat door de werkgever wordt ingevoerd. Ook scholing die de werknemer moet volgen in het kader van een verbetertraject valt hieronder. Bijvoorbeeld wanneer gebleken is dat een werknemer onvoldoende beheersing heeft van de Engelse taal en de werkgever vindt dat het voor de uitvoering van de functie noodzakelijk is, dan valt die scholing onder artikel 7:611a BW en dient dus kosteloos aangeboden te worden. Het zijn vaak opleidingen op het gebied van veiligheid en arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld het bijhouden van de vakbekwaamheid).

Wat wordt in dit verband **niet** onder scholing verstaan?

Scholing die nodig is voor een certificaat of een diploma waarover de werknemer voor aanvang moet beschikken om op grond van de wet deze functie te mogen uitoefenen. Beroepsopleidingen of opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie, zolang de werkgever niet verplicht is deze aan te bieden aan de werknemer op grond van het Unierecht, het nationale recht, een cao (of een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan). Van deze beroepsopleidingen is dus niet voorgeschreven dat de werkgever deze verplicht. Het gaat hier om de zogenoemde gereguleerde beroepen. Deze beroepen zijn vastgelegd in de bijlage bij de Regeling vaststelling lijst gereguleerde beroepen.

Staat vast dat het om een **verplichte** opleiding gaat, dan moeten werkgevers de scholing:

1. kosteloos aanbieden (en dat betekent dus ook geen terugbetalingsregeling)
2. beschouwen als arbeidstijd (en dus gewoon doorbetalen)
3. indien mogelijk, laten verrichten onder werktijd.

Nevenwerkzaamheden

Artikel 7:653a BW gaat als volgt luiden:

‘Een beding waarbij de werkgever verbiedt of beperkt dat de werknemer voor anderen arbeid verricht buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht bij die werkgever, is nietig, tenzij dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden.’

Voor het verrichten van nevenwerkzaamheden heb je in beginsel toestemming nodig.

Die toestemming kan door een werkgever alleen nog worden geweigerd indien de werkgever een beroep kan doen op een objectieve rechtvaardigingsgrond: gezondheid en veiligheid, bescherming vertrouwelijke bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten of strijd met de wet. Door het gebruik van de woorden ‘zoals’ maakt de wetgever van de richtlijn duidelijk dat de opsomming niet-limitatief is.

Deze rechtvaardigingsgrond hoeft niet in de arbeidsovereenkomst te staan. Bij het vragen van toestemming kan je als werkgever aangeven op basis van welke grond het verbod of beperking gerechtvaardigd is.

Uitbreiding van de informatieplicht bij indiensttreding

De informatieplicht van werkgever wordt uitgebreid:

1. Niet alleen informatie over de vakantiedagen, maar ook andere soorten betaald verlof moeten genoemd worden.

2. Naast de opzegtermijnen ook de procedure bij opzegging.
3. Naast het loon ook overige loonbestanddelen (alsmede de frequentie en betalingswijze) benoemen, zoals betaling overuren, bonussen etc.
4. Identiteit inlenende onderneming: in geval van een uitzendovereenkomst.
5. Door werkgever geboden recht op scholing: kan zien op aantal dagen dat een werknemer ter beschikking wordt gesteld om scholing te volgen of algemene informatie over het scholingsbeleid van de werkgever.
6. Duur en voorwaarden proeftijd.
7. Als de arbeid niet op een vaste plaats of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, dan vermeldt de werkgever dat de werknemer vrij is zijn arbeidsplaatsen zelf te bepalen of dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen zal verrichten.
8. De identiteit van pensioenfonds en/of pensioenverzekeraar moet bekend worden gemaakt.
9. Vereisten voor de tijdstippen waarop arbeid wordt geleverd: voorspelbaar en onvoorspelbaar werkpatroon.

De werkgever moet de onderstaande gegevens **uiterlijk binnen een week na aanvang** van de werkzaamheden aan de werknemer verstrekken (artikel 7:655 lid 1, onderdelen a tot en met e, h, i en q BW):

1. De naam en woonplaats van partijen bij de arbeidsrelatie.
2. De plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht en als de arbeid niet op een vaste plaats of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen.
3. De functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid.
4. Het tijdstip van indiensttreding, en, als een overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten: de einddatum of de duur van de overeenkomst.
5. Het loon met inbegrip van het aanvangsbedrag, de afzonderlijke bestanddelen ervan, de wijze en frequentie van uitbetaling en, als 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 met de uitvoering gemoeid is.
6. Als het werk (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 en het loon daarvoor en, in voorkomend geval, alle regelingen over het wisselen van diensten.
7. Als het werk onvoorspelbaar is: het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor werk boven op die gewaarborgde uren en de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om te werken.
8. Indien van toepassing, de duur en voorwaarden van de proeftijd.

De werkgever moet de onderstaande gegevens uiterlijk **binnen een maand na aanvang** van het werk, of zoveel eerder als de overeenkomst eindigt aan de werknemer verstrekken (artikel 7:655 lid 1, onderdelen f, g, j, k, l, m, n, p en o):

1. De vakantie-aanspraak of ander betaald verlof of de wijze van berekening van die aanspraken.
2. De procedure (plus vereisten en opzegtermijnen) die werkgever en werknemer moeten volgen als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Als de duur van de opzegtermijnen nog niet kan worden verstrekt, moet de werkgever informeren over de wijze waarop die opzegtermijnen worden vastgesteld.
3. Of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling.
4. Als de werknemer langer dan vier aaneengesloten weken buiten Nederland gaat werken: het land of de landen waar de arbeid moet worden verricht en de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving 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.
5. De toepasselijke cao of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, dan wel de toepasselijke arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 8 of 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.
6. Of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst (artikel 7: 690 BW) of payrollovereenkomst (7:692 BW) is.
7. Of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan.
8. Of sprake is van een oproepovereenkomst (artikel 7:628a, lid 9 en 10 BW).
9. In het geval van een uitzendovereenkomst, de identiteit van de inlenende onderneming (als en zodra deze bekend is).

Voorspelbaar of onvoorspelbaar werkpatroon

Aan artikel 7:655 BW wordt toegevoegd:

‘indien de tijdstippen waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht:

1°. geheel of grotendeels voorspelbaar zijn, de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en regelingen in verband met arbeid buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en het loon daarvoor en, in voorkomend geval, alle regelingen over het wisselen van diensten; of

2°. geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn:

i. het beginsel 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;

ii. de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te

verrichten; en

iii. de termijnen die op grond van artikel 628b, lid 3, van toepassing zijn'

Geheel of grotendeels voorspelbaar werkpatroon

Als de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht geheel of grotendeels voorspelbaar zijn, moet de volgende informatie over de tijdstippen worden verstrekt: de duur van de normale arbeidstijd (naar week of dag, de regelingen voor arbeid buiten de dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd (overwerk) inclusief de vergoedingen daarvoor; en de regelingen over het ruilen van diensten of het krijgen van een ander rooster.

Overwerk wordt niet beschouwd als een onderdeel van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd. De regelingen ten aanzien van overwerk vallen echter wel onder de essentiële aspecten van de arbeidsovereenkomst. Dat is met de opname van deze bepaling in de richtlijn, en daarmee in de wet, geëxpliciteerd.

Een wisselend rooster of wisselende diensten doen geen afbreuk aan het grotendeels voorspelbare karakter van het werkpatroon.

Onvoorspelbaar werkpatroon

Als het werkpatroon onvoorspelbaar is, moet de werkgever de werknemer informeren over de referentiedagen en -uren waarop de werknemer kan worden verplicht om te werken, de minimale termijn voor kennisgeving vóór de aanvang van het werk en het aantal gewaarborgde betaalde uren. Vereisten voor de tijdstippen waarop arbeid wordt geleverd: er wordt onderscheid gemaakt tussen een voorspelbaar en onvoorspelbaar werkpatroon. In gevallen waarbij de arbeid geheel of grotendeels voorspelbaar moet worden verricht, moet de duur van de normale arbeidstijd vermeld worden (naar week of dag, de regelingen voor arbeid buiten de dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd incl. de vergoedingen daarvoor. Een wisselend rooster of wisselende diensten doen geen afbreuk aan het grotendeels voorspelbare karakter van het werkpatroon.

Bij een onvoorspelbaar werkpatroon moet in beginsel 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 arbeid te verrichten.

Tevens gelden de termijnen voor het oproepen (zoals die gelden voor oproepovereenkomsten als bedoeld in artikel 628a, negende lid), ook voor arbeidsovereenkomsten met een onvoorspelbaar werkpatroon.

Bovendien kunnen werknemers de arbeid weigeren te verrichten als deze valt buiten de overeengekomen referentiedagen en referentie-uren. Dit wordt aangepast aan artikel 7:628b BW. De gedachte achter het opnemen van deze rechten voor werkenden met een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon, is het versterken van hun positie.

Overig: opzegverbod/ benadelingsverbod en aanpassing wet flexibel werken/ EU-detachering

1. Het **benadelingsverbod** is bijvoorbeeld opgenomen in artikel 7:611a lid 5 (dus ten aanzien van de scholing): werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer de in dit artikel genoemde rechten geldend maakt. Het betreft hier het doen van een beroep op de bepaling betreffende benadelingsbescherming. Maar ook in artikel 7:653a BW (ten aanzien van het nevenwerkzaamhedenbeding) en in artikel 7:655 lid 11 (ten aanzien van de informatieverplichting)
2. Wet flexibel werken: werknemer kan een **verzoek doen om meer voorspelbare en zekere** arbeidsvoorwaarden (elke vrijdag werken) als de werknemer ten minste 26 weken bij de werkgever werkzaam is. Een werkgever dient dit verzoek schriftelijk en gemotiveerd te beantwoorden binnen een maand na het verzoek. Een werknemer kan dit pas een jaar na een ander verzoek weer indienen.
3. EU-detachering: dit is van toepassing op werknemers die vallen onder Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten. Er moeten **gegevens betreffende het loon** worden verstrekt.