



Vraag & Antwoord

Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Versie 1.0 / d.d. 27-07-2022

1. Informatieplicht

Wat wijzig er in de informatieplicht van de werkgever?

In aanvulling op de reeds verplicht door de werkgever te verstrekken informatie moet de werkgever ook de volgende informatie aan de werknemer verstrekken:

- Als de arbeid niet (hoofdzakelijk) op een vaste plaats wordt verricht: de vermelding dat de werknemer de arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is om zijn werkplek te bepalen;
- De aanspraak op ander betaald verlof (anders dan vakantie of ouderschapsverlof), of de wijze van berekenen van die aanspraken;
- De procedurevereisten en de opzegtermijnen die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- Het loon (inclusief het aanvangsbedrag), de afzonderlijke bestanddelen ervan, de wijze en frequentie van uitbetaling;
- Ten aanzien van de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht:

Als de arbeidsduur geheel of grotendeels voorspelbaar is:

- De duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijden en regelingen voor 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.

Binnen welke termijn moet de werkgever verplichte informatie verstrekken?

Voor arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 augustus 2022 worden gesloten, geldt dat de essentiële gegevens (o.a. loon, functie, duur van de arbeidsovereenkomst) 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.

2. Kosteloze scholing

Welke scholing moet de werkgever op grond van dit wetsvoorstel kosteloos beschikbaar worden gesteld voor werknemers?

Opleidingen die de werkgever op grond van de wet of cao verplicht aan de werknemer moet verstrekken, moeten, kosteloos worden aangeboden. Er mag dus geen studiekostenbeding gelden voor deze opleidingen. Als dat redelijkerwijs mogelijk is, moet de werknemer de mogelijkheid krijgen de opleiding tijdens werktijd te volgen. Bijvoorbeeld scholing die de werknemer moet volgen om met een nieuw computersysteem te kunnen werken dat door de werkgever wordt ingevoerd. Of scholing die de werknemer moet volgen in het kader van een verbetertraject.

Als de werknemer op grond van de wet over een diploma of certificaat moet beschikken om een functie te mogen uitoefenen, moet de werkgever de kosten daarvan dan betalen?

Scholing die noodzakelijk is voor het verkrijgen van een diploma of certificaat waarover de werknemer bij eerste aanvang van de werkzaamheden al dient te beschikken om op grond van een wettelijke bepaling een functie te mogen uitoefenen, is niet per definitie hetzelfde als scholing die de werkgever bij wet aan de werknemer dient te verstrekken. Dit moet expliciet uit de betreffende wet volgen. Ook kunnen de omstandigheden van het geval bepalen of daarvan sprake is of niet.

3. Meer zekere vorm van arbeid

De wet maakt mogelijk dat de werknemer de werkgever verzoekt om een meer zekere vorm van arbeid, wat houdt dat in?

Het is al mogelijk voor de werknemer om te verzoeken om een wijziging van arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd. Hieraan wordt toegevoegd de mogelijkheid om te vragen om een vorm van arbeid met meer zekere en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Heeft een werknemer bijvoorbeeld een contract voor bepaalde tijd, dan kan de werknemer verzoeken om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een werknemer met een oproepcontract kan bijvoorbeeld verzoeken om een arbeidsovereenkomst met een vaste arbeidsduur.

Moet de werkgever gehoor geven aan dit verzoek van de werknemer?

De werkgever moet gemotiveerd en schriftelijk reageren op het verzoek van de werknemer. Een werkgever met 10 of meer werknemers moet binnen een maand reageren op het verzoek van de werknemer. Een werkgever met minder dan 10 werknemer moet binnen drie maanden reageren. Als de werkgever niet reageert binnen de geldende termijn, dan wordt de arbeidsovereenkomst aangepast volgens het verzoek van de werknemer.

Wanneer kan een werknemer een verzoek om meer zekere vorm van arbeid doen?

Als de werknemer werkzaam is bij een werkgever met meer dan 10 werknemers en meer dan 26 weken in dienst is bij de werkgever, kan een dergelijk verzoek gedaan worden. De werkgever moet dan binnen de vastgestelde termijn reageren. Voor werknemers die werkzaam zijn bij een werkgever met minder dan 10 werknemers geldt dat zij altijd in gesprek kunnen gaan met hun werkgever over een meer zekere vorm van arbeid. Voor die werkgevers geldt echter niet de verplichting om schriftelijk binnen een gestelde termijn te reageren. Ook geldt niet dat het verzoek van de werknemer ingewilligd wordt als de werkgever niet of laat reageert.

4. Geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon

De werknemer heeft een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon, wat verandert er?

De werkgever dient referentiedagen vast te leggen. Dit zijn de dagen en tijdstippen waarop de werknemer verplicht is te komen werken. Als de werkgever buiten deze dagen een oproep doet, is er geen verplichting om te werken. De werkgever moet bovendien minimaal 4 dagen van tevoren duidelijkheid geven over de dagen en tijdstippen waarop dient te worden gewerkt. Als de werkgever binnen de 4 dagen afzegt, bestaat er toch recht op loon.

Wat is een geheel of grotendeels onvoorspelbaar arbeidspatroon?

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 oproepcontract kan er bij deze contracten wel sprake zijn van een vast overeengekomen arbeidsduur en een vast loon, maar is niet vooraf vastgesteld op welke momenten de werknemer moet werken.

Wat is het verschil tussen een oproepcontract en een contract met geheel of grotendeels onvoorspelbare arbeidsvoorwaarden?

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.

Wat verandert er voor werknemers met een oproepcontract?

De bestaande bescherming blijft ongewijzigd. In aanvulling daarop moet de werkgever referentiedagen vastleggen; dit zijn de dagen en tijdstippen waarop de werknemer verplicht is om te komen werken.

5. Geen verbod op nevenwerkzaamheden, tenzij objectieve rechtvaardiging

Mag de werkgever de werknemer nog verbieden om nevenwerkzaamheden te verrichten?

De werkgever mag de werknemer in principe niet meer verbieden om nevenwerkzaamheden te verrichten. Dat mag wel als de werkgever in de arbeidsovereenkomst heeft opgenomen dat nevenwerkzaamheden niet zijn toegestaan als de werkgever een objectieve rechtvaardiging heeft om deze werkzaamheden te verbieden.

Wanneer kan de werkgever een objectieve rechtvaardiging hebben om nevenwerkzaamheden te verbieden?

Voorbeelden van een rechtvaardigingsgrond zijn:

- de nevenwerkzaamheden zijn schadelijk voor de gezondheid en de veiligheid;
- een verbod op nevenwerkzaamheden is nodig om de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie van de werkgever te beschermen;
- de nevenwerkzaamheden veroorzaken een belangenconflict;
- overschrijding van de normen uit de Arbeidstijdenwet.