

Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden per 1 augustus 2022 van toepassing

Per 1 augustus 2022 is de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in Nederland van toepassing. Dit is het gevolg van de verplichte implementatie van de 'EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden'. Het doel hiervan is het bevorderen van transparantie en een beter voorspelbaar arbeidspatroon.

Hieronder volgen de belangrijkste wijzigingen die per 1 augustus 2022 zullen gelden voor werkgever en werknemer:

- **Verplichte scholing:**

een wettelijk of op grond van een CAO verplichte opleiding of scholing is voor de werknemer straks kosteloos. De werkgever mag deze kosten niet meer op de werknemer verhalen. Bovendien moet de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de opleiding onder werktijd te volgen. Studiekostenbedingen die zien op deze verplichte scholing, zijn nietig. Over overige opleidingskosten, zoals bijvoorbeeld inzake de BBL, mogen wel nog terugbetalingsafspraken gemaakt worden. Een voorbeeld van een studiekostenbeding kunnen wij u op uw verzoek toesturen.

Let op: De wet heeft onmiddellijke werking. Dit betekent dat (studiekosten)bedingen met betrekking tot verplichte scholing in strijd met de wet onmiddellijk nietig zullen zijn, ook in arbeidsovereenkomsten die reeds vóór 1 augustus 2022 zijn aangegaan.

- **Verbod op nevenwerkzaamhedenbeding:**

op dit moment is een nevenwerkzaamhedenbeding niet wettelijk gereguleerd. Een beding waarin de werkgever verbiedt of beperkt dat de werknemer voor anderen arbeid verricht buiten de werktijden bij werkgever om, is straks nietig, tenzij sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Het wetsvoorstel bepaalt niet wat onder een rechtvaardigingsgrond valt. In de EU-richtlijn zijn wel (niet-limitatieve) voorbeelden van rechtvaardigingsgronden opgenomen zoals gezondheid en veiligheid, bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten. Daarnaast kan het overtreden van een wettelijk voorschrift, zoals de Arbeidstijdenwet, tot een rechtvaardiging leiden om wél een nevenwerkzaamhedenbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst.

De rechtvaardigingsgrond mag worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst zelf, maar de werkgever mag de rechtvaardiging ook geven op het moment dat hij daadwerkelijk een beroep doet op het beding. In de CAO voor het Isolatiebedrijf (hierna: CAO) staat in artikel 26 reeds een gemotiveerd verbod op (bepaalde) nevenwerkzaamheden.

- **Uitbreiding informatieverplichting:**

werkgevers worden verplicht schriftelijk en uiterlijk binnen een week na aanvang van het dienstverband informatie te verstrekken over de normale werk- en rusttijden en na een maand over het opleidingsbeleid en ontslagbeleid, inclusief opzegtermijnen.

Bestaande werknemers kunnen per 1 augustus 2022 om de ontbrekende informatie verzoeken. Voor nieuwe werknemers zal de bestaande modelarbeidsovereenkomst en/of het daarop van toepassing zijnde bedrijfsreglement moeten worden uitgebreid. In de arbeidsovereenkomst kan aangegeven worden wat de reguliere werk- en rusttijden bij datum indiensttreding zullen zijn alsmede dat de CAO hiervoor de uitgangspunten biedt. Voor wat betreft het ontslagbeleid en de wettelijke opzegtermijnen kunt u ook verwijzen naar de CAO, bijlage 5 respectievelijk bijlage 11M. Wij raden u aan hiervan ook melding te maken in nieuwe arbeidsovereenkomsten of in het bedrijfsreglement.

Indien sprake is van een *voorspelbaar* werkpatroon, moet de werkgever de werknemer informeren over de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om te werken en het aantal gewaarborgde betaalde uren.

Bij een *onvoorspelbaar* werkpatroon geldt dat de werkgever de werknemer moet informeren over de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om te werken (referentiedagen en- uren), de minimale termijn voor oproeping en het aantal gewaarborgde betaalde uren. De sanctie bij overtreding van deze uitgebreidere informatieverplichting blijft hetzelfde: de werknemer kan de werkgever aansprakelijk stellen voor de eventueel daardoor veroorzaakte schade;

- **Verzoek tot een meer voorspelbaar werkpatroon:**
na 26 weken dienstverband kunnen de werknemers een verzoek bij de werkgever indienen voor arbeid met meer voorspelbare en daarmee meer zekere arbeidsvoorwaarden. De werkgever is niet verplicht om in te stemmen met het verzoek. Werkgevers met meer dan 10 werknemers moeten binnen één maand schriftelijk en gemotiveerd reageren en werkgevers met minder dan 10 werknemers binnen drie maanden. Indien de werkgever niet of niet tijdig reageert, wordt de arbeid overeenkomstig aan het verzoek van de werknemer aangepast. Bij tijdige afwijzing door de werkgever kan de werknemer een procedure bij de rechter starten;
- **EU-detachering:**
voor de Nederlandse werkgever die werknemers vanuit Nederland naar een ander EU-land detacheert, zal gelden dat hij deze werknemers vóór vertrek in kennis moet stellen van het loon waarop zij recht hebben volgens het geldende recht van de ontvangende lidstaat, de eventuele toeslagen, de eventuele regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten en de link naar de door de ontvangende lidstaat speciaal daartoe ontwikkelde website;
- **Benadelings- en opzegverbod:**
er zal een algemeen benadelingsverbod en een opzegverbod gelden, zodat werknemers die gebruik maken van bovengenoemde rechten hierdoor geen nadeel mogen ondervinden dan wel opgezegd mogen worden.

Overgangsrecht

De EU-richtlijn biedt geen ruimte voor overgangsrecht. De wet zal dan ook onmiddellijke werking hebben.

Meer informatie

Naar aanleiding hiervan zijn onze standaard arbeidsovereenkomsten aangepast. Voor meer informatie en het opvragen van deze aangepaste standaard arbeidsovereenkomsten kunt u, als VIB-lid, contact opnemen met de afdeling sociaaljuridisch advies van de Koninklijke Metaalunie, 030-605.33.44 of sj@metaalunie.nl.