

Nieuwe arbeidsrechtelijke regels

Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden
Per 1 augustus 2022

Inleiding

De Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden treedt per 1 augustus 2022 in werking. Deze wet brengt een aantal wijzigingen met zich mee, te weten:

1. de informatieverplichting aan werknemers wordt uitgebreid;
2. werkzaamheden bij andere werkgevers mogen niet langer zomaar verboden worden;
3. verplichte scholing moet kosteloos worden aangeboden;
4. de positie van werknemers met een onvoorspelbaar werkpatroon wordt versterkt;
5. de werknemer kan een verzoek tot voorspelbare arbeidsvoorwaarden indienen.

Deze onderwerpen worden in deze whitepaper besproken. Ook wordt beschreven welke aanpassingen gedaan moeten worden in nieuwe arbeidsovereenkomsten.

1. De informatieverplichting wordt uitgebreid

De informatieplicht is niet nieuw. De wet (artikel 7:655 BW) schrijft al voor dat een werkgever een werknemer bij indiensttreding over enkele onderwerpen schriftelijk moet informeren.

De wet schrijft in artikel 7:655 lid 2 BW voor in welke gevallen het voldoende is om de informatie in de arbeidsovereenkomst op te nemen en wanneer het voldoende is om een verwijzing naar de CAO GHZ te maken. In alle andere gevallen moeten werkgevers de informatie op grond van de informatieverplichting separaat verstrekken.

De CAO GHZ kent tevens in hoofdstuk 2 een eigen regeling die voorschrijft welke informatie in de arbeidsovereenkomst moet worden opgenomen.

In onderstaande tabel is een overzicht van de informatieplicht van artikel 7:655 BW opgenomen. De wijzigingen per 1 augustus 2022 zijn vet en cursief weergegeven. Zoals uit de tabel blijkt, mag veel informatie in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen of mag er een verwijzing worden gemaakt naar de CAO GHZ.

	Is opgave in de arbeidsovereenkomst voldoende?	Is een verwijzing naar de CAO voldoende?	Binnen welke termijn na datum in dienst moet de informatie worden verstrekt?
a. Naam en woonplaats werknemer en werkgever	Ja	-	1 week
b. Plaats of plaatsen waar gewerkt wordt of dat er geen vaste werkplek is	Ja	-	1 week
c. Functie	Ja	-	1 week
d. Datum in dienst	Ja	-	1 week
e. Bij tijdelijk contract: de duur van het contract of de concrete einddatum	Ja	-	1 week
f. Aanspraak op vakantie, of ander betaald verlof en de wijze van berekening	Ja	Ja (CAO GHZ hfdst 8 en 8a)	1 maand
g. De procedure en opzegtermijn indien de arbeidsovereenkomst wordt	Ja	Ja (CAO GHZ (hfdst 2))	1 maand

beëindigd. Duur van de opzegtermijn			
h. Loon en termijn betaling + afzonderlijke loonbestandsdelen + betalingswijze	Ja	Ja (CAO GHZ hfdst 4 en hfdst 7)	1 week
i. Gebruikelijke uren per dag / week + onderscheid voorspelbaar en niet voorspelbaar werkpatroon	Ja	Ja (CAO GHZ hfdst 6 en hfdst 7)	1 week
j. Pensioenregeling?	Ja	-	1 maand
k. Regeling bij werken in het buitenland	-	Ja, maar niet in de CAO GHZ opgenomen.	1 maand
l. CAO	- Let op: wel verplicht om op te nemen in de arbeidsovereenkomst op grond van hfdst 2 CAO GHZ)	-	1 maand
m. Uitzendovereenkomst?	-	-	1 maand
n. Onbepaalde tijd?	Ja	-	1 maand
o. Oproepovereenkomst?	Ja	-	1 maand
p. bij een uitzendovereenkomst, de identiteit van de inlenende onderneming	Ja	-	1 maand
q. Duur en voorwaarden van de proeftijd	Nee, het is verplicht deze op te nemen in zowel de arbeidsovereenkomst als de begeleidende brief	Ja, maar niet in de CAO GHZ opgenomen.	1 week
r. Het recht op scholing (scholingsbeleid)	-	Ja (CAO GHZ hfdst 10)	1 maand
s. Sociale uitkeringen	-	Ja (CAO GHZ hfdst 2,8 en 11)	1 maand

Wat betekent dit voor werkgevers?

Werkgevers moeten hun model arbeidsovereenkomsten aanpassen.

Deze verplichting geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan op of na 1 augustus 2022. Aan werknemers die al vóór 1 augustus 2022 in dienst zijn getreden hoeven dus geen nieuwe arbeidsovereenkomsten voorgelegd te worden. Zij kunnen na 1 augustus 2022 wel vragen om de aanvullende informatie. In dat geval moet de informatie worden verstrekt binnen 1 maand na het verzoek van de werknemer.

Om aan de informatieplicht te voldoen kunnen werkgevers gebruikmaken van de nieuwe **model arbeidsovereenkomsten** die VGN met Hanze advocaat heeft opgesteld en op de VGN website zullen publiceren.

De belangrijkste wijzigingen toegelicht

b) Geen vaste werkplek. Werkgevers moeten werknemers op grond van de wet al informeren over de werkplek. Dit staat ook voorgeschreven in hoofdstuk 2 van de CAO GHZ. Als er geen vaste werkplek is, moet een werkgever de werknemer daarover vanaf 1 augustus 2022 ook informeren. Bijvoorbeeld dat de werknemer vrij is om zijn arbeidsplaats te bepalen of dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen zal verrichten. In de model arbeidsovereenkomst staan enkele tekstsuggesties.

e) Einddatum. In een tijdelijke arbeidsovereenkomst moeten werkgevers op grond van de wet en de CAO GHZ de tijdsduur van de overeenkomst vermelden. Op grond van de wet mag je per 1 augustus 2022 kiezen tussen de tijdsduur of de einddatum (beide mag natuurlijk ook). Omdat de CAO GHZ voorschrijft dat de tijdsduur wordt opgenomen, kun je daarmee volstaan en is een wijziging (van de model arbeidsovereenkomst) niet nodig.

f) Ander betaald verlof. Naast de aanspraak op vakantie moeten werknemers per 1 augustus 2022 ook geïnformeerd worden over ander betaald verlof en de wijze van berekening daarvan. Bij ander betaald verlof kan gedacht worden aan ouderschapsverlof. In de CAO GHZ (hfdst 8 en 8a) wordt dit onderwerp ook beschreven en volstaat het om in de arbeidsovereenkomst een verwijzing te maken naar deze artikelen in de CAO te maken. Werkgevers kunnen daarnaast ervoor kiezen een verwijzing te maken naar de verlofvormen in de wet Arbeid en Zorg (WAZO).

g) De procedure en opzegtermijn indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Werkgevers moeten op grond van de wet werknemers informeren over de opzegtermijn en de duur daarvan. Vanaf 1 augustus 2022 moet de werknemer ook geïnformeerd worden over de procedure voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Deze procedures hoeven niet allemaal beschreven te worden, er mag een verwijzing naar de wet worden gemaakt. Om aan deze informatieplicht te voldoen kan de volgende zin worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst: *De procedure over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is geregeld in het Burgerlijk Wetboek, Titel 7.10. en in hoofdstuk 2 van de CAO GHZ.*

h) Loonbestanddelen. Naast het loon moet een werknemer op grond van de wet per 1 augustus 2022 ook geïnformeerd worden over de verschillende loonbestanddelen. Dit zijn o.a. ORT, overwerkvergoeding, eindejaarsuitkering, bonus en toeslagen. Deze toeslagen zijn opgenomen in de CAO GHZ. Dit betekent dat in de arbeidsovereenkomst een verwijzing naar hoofdstuk 4 en 7 van de CAO GHZ volstaat. Ook moet de werknemer geïnformeerd worden over de betalingswijze (bijv. *Het loon wordt maandelijks aan het einde van de maand per bankoverschrijving aan werknemer voldaan*).

i) Onderscheid tussen voorspelbaar en geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon

De informatieplicht bij een voorspelbaar werkpatroon is anders dan bij een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon.

De jaaruren-systematiek zoals opgenomen in de CAO GHZ valt ook niet onder de definitie van geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon omdat er gewerkt wordt met roosters. Een wisselend rooster of wisselende diensten vallen niet onder een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon. Voor deze werknemers geldt overigens wel dat op grond van artikel 6:2 van de CAO GHZ dat in overleg met de werknemer de indeling van zijn arbeidspatroon wordt bepaald.

Van een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon is sprake als het merendeel van de uren waarop arbeid moet worden verricht niet vooraf bekend is. Onder een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon vallen alle werknemers met oproepcontracten, dat wil zeggen nul-uren contracten en min/max-contracten.

- **Bij een voorspelbaar werkpatroon: overwerk, vergoeding ervan en wisselende diensten.**

De werknemer moet geïnformeerd worden over de overwerkregeling, de vergoeding voor overwerk en de regelingen die gelden bij het wisselen/ruilen van diensten. Hier volstaat een verwijzing in de arbeidsovereenkomst naar de hoofdstukken 6 en 7 van de CAO GHZ.

- **Bij een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon: oproeptermijn, referentieperiode en gewaarborgde uren.** De werknemer moet geïnformeerd worden over de oproeptermijn, referentieperiode en de gewaarborgde uren.

- **Oproeptermijn 4 dagen.** Werknemers moeten geïnformeerd worden over de oproeptermijn van 4 dagen. Wordt de werknemer binnen deze termijn opgeroepen? Dan mag de werknemer de oproep weigeren. Wil een werkgever de oproep binnen deze termijn wijzigen of intrekken? Dan heeft de werknemer recht op het volledige loon van deze oproep. Deze oproeptermijn is ingevoerd met de WAB en is opgenomen in artikel 7:628a lid 3 BW.
- **Referentieperiode.** Met een werknemer moet een referentieperiode worden afgesproken en deze periode moet in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen (artikel 7:655 lid 1 sub i). De referentieperiode zijn de dagen en uren waarop een werknemer kan worden verplicht om werkzaamheden te verrichten. Bijvoorbeeld: De referentieperiode bedraagt maandag t/m woensdag, tussen 9.00 uur en 17.00 uur. Wordt de werknemer vervolgens op donderdag opgeroepen? Dan is de werknemer

niet verplicht om op de donderdag te komen werken. De werknemer is alleen verplicht om te komen werken op maandag t/m woensdag.

- **Gewaarborgde uren.** Tenslotte moet een werknemer gewezen worden op de gewaarborgde uren. Het is nog niet geheel duidelijk wat hieronder moet worden verstaan. De verwachting is dat dit bijvoorbeeld ziet op de verplichting tot het betalen van minimaal 3 uur loon per oproep indien de werknemer korter dan drie uren is opgeroepen, zoals vastgelegd in artikel 7:628a lid 1 BW.

q) Duur en voorwaarden van de proeftijd. Als werkgever en werknemer een proeftijd overeenkomen, dan moet deze worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Bijvoorbeeld: *Voor beide partijen geldt er een proeftijd van XX maanden. Gedurende deze periode kunnen zowel werkgever als werknemer per direct de arbeidsovereenkomst opzeggen. Op verzoek van de werknemer zal werkgever schriftelijk een opgave doen van de reden van de opzegging*”.

Daarnaast is de werkgever vanaf 1 augustus verplicht in de begeleidende brief/mail bij de arbeidsovereenkomst te benoemen dat er een proeftijd van toepassing is. Daarmee voldoet de werkgever aan de informatieverplichting.

r) Recht op scholing. Werknemers moeten geïnformeerd worden over het recht op scholing en het beleid van de werkgever. Dit beleid mag worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst, maar werkgevers mogen werknemers hierover ook separaat informeren. Ons advies is om het scholingsbeleid separaat te verstrekken en een verwijzing te maken naar de regeling/handboek in de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld: *“op deze arbeidsovereenkomst is het handboek XX van toepassing. In dit handboek is o.a. het scholingsbeleid opgenomen*”.

Het opstellen van een scholingsbeleid is ook een verplichting op grond van artikel 10:5 CAO GHZ).

s) Sociale uitkeringen. Werknemers moeten geïnformeerd worden over uitkeringen waar mogelijk een beroep op gedaan kan worden. Bijvoorbeeld uitkeringen bij ziekte, zwangerschapsuitkering, uitkeringen bij een arbeidsongeval of een beroepsziekte en pensioen. Dit mag in de arbeidsovereenkomst, maar ook volstaat een verwijzing naar de CAO. Ook kan een werkgever ervoor kiezen deze informatie op te nemen in een handboek of personeelsreglement en hiernaar in de arbeidsovereenkomst te verwijzen. Bijvoorbeeld: *“Op deze arbeidsovereenkomst is het handboek XX van toepassing. In dit handboek is o.a. opgenomen welke sociale uitkeringen van toepassing zijn*”.

In het handboek zelf mag dan ook een verwijzing worden gemaakt naar de wettelijke bepalingen, bijvoorbeeld naar de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en naar hoofdstukken 2, 8 en 11 van de CAO GHZ.

Ondertekenen en toestemming om digitaal te mogen verzenden

Het is goed om te weten dat de wet voorschrijft (art. 7:655 lid 3 BW) dat de informatie (de arbeidsovereenkomst en indien relevant ook de begeleidende brief) moet worden ondertekend door de werkgever. In het geval dat de overeenkomst en bijbehorende regelingen digitaal worden verstrekt moet de werknemer daarmee uitdrukkelijk instemmen. Om aan deze verplichting te voldoen, kan in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen: *“Door het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst stemt de werknemer ermee in dat het handboek XX / toepasselijke regelingen digitaal door de werkgever worden verstrekt.”*

2. Nevenwerkzaamhedenbeding

Vanaf 1 augustus 2022 is het verbod op nevenwerkzaamheden niet geldig, als een werkgever daar geen objectieve reden voor heeft (art. 7:653a BW). In de parlementaire geschiedenis zijn de volgende objectieve redenen genoemd (niet limitatief):

- gezondheid en veiligheid (bijvoorbeeld een overschrijding van de arbeidstijdenwet)
- bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie
- vermijden van belangenconflicten

Deze objectieve redenen hoeven niet in de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen. Deze redenen moeten aanwezig zijn op het moment dat de werkgever de nevenwerkzaamheden wil verbieden. In de CAO GHZ (artikel 3:13) is ook een verbod op nevenwerkzaamheden opgenomen. In de model arbeidsovereenkomsten kan worden opgenomen: *"Het is de werknemer zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever verboden (al dan niet gehonoreerde) nevenwerkzaamheden te verrichten die redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met de functie dan wel met de belangen of het aanzien van de instelling."*

Op deze manier heeft de werkgever, iedere keer als de werknemer schriftelijk om toestemming verzoekt, de mogelijkheid om te beoordelen of er sprake is van een objectieve reden.

Hoe zit het met de huidige nevenwerkzaamhedenbedingen na 1 augustus 2022?

Deze blijven gewoon geldig, mits de werkgever een objectieve reden heeft op het moment dat de werkgever de nevenwerkzaamheden wil verbieden.

3. Verplichte scholing

Voor scholing die de werkgever verplicht moet aanbieden geldt op grond van artikel 7:611a lid 2 BW vanaf 1 augustus 2022 dat:

- de scholing kosteloos moet worden aangeboden;
- de scholingstijd wordt beschouwd als arbeidstijd;
- de scholing zoveel als mogelijk tijdens werktijd moet plaatsvinden.

Kosteloos

Kosteloos betekent dat alle kosten (bijvoorbeeld reiskosten, boeken, ander studiemateriaal, examengelden) door de werkgever moeten worden betaald. Kosteloos betekent ook dat er geen studiekostenbeding mag worden afgesproken. Gebeurt dat wel? Dan is dit studiekostenbeding ongeldig (nietig) en kan een werkgever daar dus geen beroep op doen. Dit geldt ook voor studiekostenbedingen die vóór 1 augustus 2022 zijn afgesproken indien er sprake is van verplichte scholing. Per 1 augustus 2022 zijn deze bedingen ongeldig (nietig).

Arbeidstijd

Dat de scholingstijd als arbeidstijd heeft te gelden is van belang voor de Arbeidstijdregelgeving (arbeid- en rusttijden). Het betekent niet per definitie dat het gaat om betaalde arbeidstijd. Het is pas betaalde arbeidstijd als werkgever en werknemer dit afspreken of als dit expliciet in de CAO is opgenomen.

Tijdens werktijd

Wel geldt dat verplichte scholing zoveel als mogelijk tijdens werktijd moet worden aangeboden.

Wat valt er onder verplichte scholing?

Onder verplichte scholing wordt verstaan: scholing die een werkgever op grond van de wet of CAO verplicht is om te verstrekken aan de werknemer voor het werk waarvoor de werknemer is aangenomen.

Wat staat er in de wet?

Duidelijk is dat op grond van de wet in ieder geval de volgende scholing onder verplichte scholing valt:

- Functiegerichte scholing: dus alle scholing die nodig is om de functie goed te kunnen uitoefenen (de zogenoemde artikel 7:611a BW scholing);
- Scholing die moet worden aangeboden wanneer de werknemer bijvoorbeeld moet worden herplaatst (herplaatsingsverplichting bij ontslag artikel 7:669 BW).
- Scholing om iemand in staat te stellen zijn functioneren te verbeteren.

Voor deze scholing gelden dus de eisen zoals hiervoor beschreven (kosteloos, arbeidstijd en zoveel als mogelijk tijdens werktijd).

Wat volgt er uit de CAO?

Uit de CAO GHZ (hfdst 10:5 lid 1 onder c) volgt dat de kosten voor de functionele scholing voor rekening van de werkgever zijn. Hieronder wordt op grond van de CAO GHZ verstaan: "scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van en/of registratie van de huidige functie bij de werkgever".

Ook wordt in de CAO GHZ (hfdst 10:5 lid 1 onder b) beschreven dat scholing die in opdracht van de werkgever wordt gevolgd als werktijd moet worden aangemerkt en de kosten volledig door de werkgever worden vergoed.

Scholing die geen verplichte scholing is op grond van de wettelijke bepalingen en tevens niet noodzakelijk is voor de uitoefening van de huidige functie (of registratie daarvan) of niet in opdracht van de werkgever moet worden gevolgd, hoeft de werkgever op grond van de CAO GHZ niet te betalen. Daar kunnen wel maatwerkafspraken over worden gemaakt. Voor deze scholing kan bijvoorbeeld een studiekostenbeding (met terugbetalingsverplichting) worden afgesproken, of een gedeeltelijke vergoeding.

De uitzondering: scholing voor het behalen van een startkwalificatie

Onder verplichte scholing wordt op grond van de wet niet verstaan beroepsopleidingen of opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen voor het *verkrijgen, behouden of vernieuwen* van een beroepskwalificatie. Er wordt hiervoor in ieder geval verwezen naar de zogenoemde beroepskwalificatierichtlijn en de Regeling vaststelling lijst gereguleerde beroepen.

Hoewel het nog niet volledig uitgekristalliseerd is, stellen wij ons op het standpunt dat hieronder in ieder geval de BBL leer-arbeidsovereenkomsten worden verstaan (hoofdstuk 5 CAO GHZ). Deze trajecten staan namelijk volledig in het teken van het behalen van een startkwalificatie. Dat maakt dat het voor opleidingen die gericht zijn op het behalen van een startkwalificatie wel mogelijk is een studiekostenbeding overeen te komen met de leerling in kwestie, indien een dergelijk beding gewenst is en op grond van een eventuele subsidieregeling toegestaan is.

Let op:

- Studiekostenbedingen die zien op verplichte scholingen zijn per 1 augustus 2022 niet meer geldig. Dus ook niet als deze al vóór 1 augustus 2022 zijn overeengekomen.

To do:

- Breng in kaart welke scholing binnen de instelling valt onder de verplichte scholing en betrek daarbij de wet en de CAO GHZ;
- Breng in kaart welke studiekostenbedingen geldig blijven en weet welke studiekostenbedingen niet meer geldig zullen zijn per 1 augustus 2022;
- Pas het scholingsbeleid aan (geen studiekostenbedingen meer voor verplichte scholing).

4. Geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon

Werknemers een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon krijgen per 1 augustus 2022 meer bescherming, in die zin dat er een referentieperiode (dagen en uren) moet worden afgesproken waarbinnen de werknemer kan worden opgeroepen.

Zoals bij de informatieplicht al uiteen is gezet is van een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon enkel en alleen sprake als het merendeel van de uren waarop arbeid moet worden verricht niet vooraf bekend is. Deze verplichting ziet niet op werknemers die op grond van de jaarurensystematiek werken.

De verplichte referentieperiode geldt op grond van deze wijziging wel voor oproepkrachten (0-uren, min-max). Met hen moeten werkgevers dus een referentieperiode afspreken (zie hoofdstuk 1 van deze whitepaper).

Let op:

- De werknemer mag de arbeid weigeren als deze valt buiten de referentieperiode
- Er geldt een oproeptermijn van minimaal 4 dagen (dit geldt nu ook al voor oproepkrachten). Roept een werkgever de werknemer niet ten minste vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden op, dan mag de werknemer de oproep weigeren
- De referentieperiode moet bij aanvang van de arbeidsovereenkomst worden verstrekt op grond van de informatieverplichting.

To do:

- Breng in kaart in welke gevallen er sprake is van een onvoorspelbaar werkpatroon
- Spreek met deze werknemers referentiedagen en -uren af

5. Verzoek tot voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Op grond van de Wet flexibel werken (Wfw) kan een werknemer een verzoek doen tot aanpassingen van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijden. Per 1 augustus 2022 komt daar een verzoek tot voorspelbare arbeidsvoorwaarden bij (artikel 2b Wfw). Denk bijvoorbeeld aan een voorspelbaarder rooster.

Let op:

- een werknemer kan het verzoek 26 weken na aanvang van het dienstverband indienen
- een werkgever met 10 of meer werknemers moet binnen één maand na het verzoek reageren. Een werkgever met minder dan 10 werknemers heeft hiervoor 3 maanden de tijd
- er gelden geen criteria waaraan een verzoek moet voldoen en wanneer een werkgever een verzoek moet inwilligen of kan afwijzen. Dit geeft dus veel beoordelingsruimte aan de werkgever. Wel moet de beslissing van de werkgever schriftelijk en gemotiveerd zijn
- als de werkgever niet op tijd reageert, dan wordt het verzoek geacht te zijn geaccordeerd.

To do:

- Het is belangrijk om tijdig te reageren op een verzoek van een werknemer tot voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Zwijgen betekent instemmen.