

Ontwikkelingen arbeidsmarkt 2022

Hoofddorp, juli 2022

OLYMPIA
geeft werk betekenis

Woord vooraf

Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden



Op 1 augustus 2022 treedt de wet 'Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden' in werking. Het doel van deze richtlijn is werknemers beter informeren over hun arbeidsvoorwaarden en voorspelbare werktijden te bevorderen. Op die manier kunnen zij werk en privé beter combineren. Daarnaast moeten de nieuwe regels de kansen op de arbeidsmarkt bevorderen, door werknemers verplichte scholing kosteloos en doorbetaald aan te bieden.

De Wet Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is aangenomen door de eerste en tweede kamer. Per 1 augustus 2022 treedt de nieuwe wet zonder overgangsrecht in werking. Deze wet geldt daarom ook voor arbeidsovereenkomsten die vóór 1 augustus 2022 zijn aangegaan.

Helaas is momenteel nog wel veel onduidelijkheid over hoe de verschillende (nieuwe) bepalingen moeten worden geïnterpreteerd. We verwachten pas na de invoering van de nieuwe wetgeving vanuit de rechtspraak meer duidelijkheid over de uitleg en reikwijdte van deze bepalingen. In samenwerking met onder meer de ABU, bekijken we wat de mogelijke gevolgen van deze wet zullen zijn. Middels deze memo informeren wij u alvast over de belangrijkste wijzigingen. Wij zijn beschikbaar om met u hierover in gesprek te gaan.

Met vriendelijke groet,

Olympia

Juli 2022



Wet Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

De belangrijkste wijzigingen in het kort

- I. De werkgever moet verplichte scholing kosteloos aan de werknemer aanbieden.
- II. Een absoluut verbod op nevenwerkzaamheden is niet langer toegestaan.
- III. De informatieverplichting van de werkgever wordt uitgebreid.
- IV. De positie van werknemers met een onvoorspelbaar werkpatroon wordt versterkt.
- V. De werknemer kan een verzoek tot voorspelbare arbeidsvoorwaarden indienen.

Wet Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Scholingskosten



Als er sprake is van verplichte scholing, dan moet deze scholing door de werkgever kosteloos en als arbeidstijd worden aangeboden.

- Er wordt onderscheid gemaakt tussen niet-verplichte scholing en verplichte scholing. De wet of collectieve overeenkomst geeft onder meer duidelijkheid over wat verplichte scholing is. Daarnaast is de scholing die noodzakelijk is voor het kunnen (blijven) verrichten van de functie ook verplichte scholing.
- Scholing die de werkgever verplicht moet aanbieden kan onder meer zien op veiligheid en/of het bijhouden van vakbekwaamheid. Denk daarbij bijvoorbeeld aan VCA, verlenging van code 95 of wft-certificering.

- 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 een wettelijke bepaling een functie te mogen uitvoeren valt hier in beginsel niet onder. De omstandigheden van het geval bepalen of daarvan sprake is of niet.
- *Zie bijlage 1* voor voorbeelden.
- De tijd die een werknemer spendeert aan verplichte scholing moet zoveel mogelijk onder werktijd plaatsvinden en wordt beschouwd als arbeidstijd. De werknemer heeft over deze uren recht op zijn gebruikelijke loon. Daarnaast kan het zijn dat de werknemer aanspraak maakt op eventuele toeslagen voor bijvoorbeeld overwerk. Alle kosten in verband met de verplichte scholing zijn voor rekening van de werkgever.

Wet Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Scholingskosten



Let op

- Al bestaande of nieuwe studiekostenovereenkomsten en/of -bedingen waarbij de kosten van verplichte scholing worden verhaald op de werknemer of worden verrekend zijn per 1 augustus 2022 nietig (ongeldig).
- Worden deze kosten toch verhaald, dan kan de werknemer dit bedrag terugvorderen.

Gezamenlijk te nemen stappen

- Inventariseer alle individuele en collectieve afspraken over scholing.
- Maak een duidelijk onderscheid tussen verplichte en niet-verplichte scholing.
- Controleer welke afspraken kunnen blijven gelden en welke dus niet.

Wet Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Nevenwerkzaamheden



Het uitgangspunt wordt dat het de werknemer voortaan is toegestaan om nevenwerkzaamheden te verrichten.

- Een werkgever kan de nevenwerkzaamheden alleen verbieden wanneer hij daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft. Denk bijvoorbeeld aan redenen van gezondheid en veiligheid van de werknemer, het voorkomen van belangenconflicten, de bescherming van bedrijfsinformatie of het overschrijden van de maximum arbeidstijden.

Let op

- Het uitgangspunt geldt zowel voor bestaande als voor nog overeen te komen bedingen.
- De rechtvaardigingsgrond hoeft niet vooraf te zijn vastgelegd, maar kan ook naderhand worden gegeven.
- Een toestemmingsverzoek van de werknemer kan slechts gemotiveerd worden geweigerd. De werkgever dient de objectieve rechtvaardigingsgrond dan expliciet kenbaar te maken.
- De rechtvaardigingsgrond moet bestaan op het moment dat de werkgever zich op deze grond beroept.

Te nemen stappen voor u als werkgever

- Controleer de bestaande nevenactiviteitenbedingen.
- Als dit nog niet in de huidige modelovereenkomsten staat, moet een verplichting opgenomen worden voor de werknemer om toestemming te vragen voor het verrichten van nevenwerkzaamheden.

Wet Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Informatieplicht



- De huidige informatieplicht van de werkgever wordt uitgebreid op het gebied van arbeidsvoorwaarden en rechten en plichten van de werknemer. In veel gevallen moet de werknemer binnen één week na aanvang van de werkzaamheden schriftelijk of elektronisch worden geïnformeerd over bepaalde voor de arbeidsovereenkomst belangrijke punten. Dit kan via de arbeidsovereenkomst en voor sommige bepalingen via een collectieve regeling.
- In *bijlage 2* is een tabel opgenomen met de huidige en toekomstige informatieverplichtingen.

Let op

- Voor bestaande arbeidsovereenkomsten geldt dat deze aanvullende gegevens moeten worden verstrekt binnen één maand nadat de werknemer daarom verzoekt.
- Het is niet langer toegestaan om de loonstrook te gebruiken om aan de informatieverplichting te voldoen.
- Bij wijziging van de voorwaarden moet de werkgever zo snel mogelijk deze informatie schriftelijk verstrekken, uiterlijk de dag nadat de wijziging ingaat.
- Het niet (tijdig) voldoen aan de informatieverplichting kan leiden tot schadeplichtigheid.

Te nemen stappen voor u als werkgever

- Controleer de modelarbeidsovereenkomst(en) en pas deze aan wanneer nodig.
- Controleer de (collectieve) arbeidsvoorwaardenregelingen(en) en vul aan wanneer nodig.

Wet Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Onvoorspelbaar werkpatroon



Van een onvoorspelbaar werkpatroon is sprake wanneer de tijdstippen waarop arbeid wordt verricht voor het grootste deel (in)direct door de werkgever worden bepaald.

- Het werkrooster wordt grotendeels door de werkgever bepaald bijvoorbeeld doordat werkopdrachten worden toegewezen of wanneer de werknemer wordt verplicht te antwoorden op verzoeken van cliënten/klanten. Denk hierbij aan de oproepovereenkomst, maar ook aan bereikbaarheidsdiensten of stand-by-diensten.
- De werknemer kan, als er sprake is van een grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon, slechts verplicht worden arbeid te verrichten binnen de referentieperiode. Dit zijn de met de werknemer overeengekomen dagen en uren waarbinnen de werknemer kan worden ingeroosterd. Wordt hier niet aan voldaan, of wordt de werknemer ingeroosterd buiten de kaders, dan mag de werknemer de oproep weigeren.

Verder zijn de volgende bepalingen van toepassing op de arbeidsovereenkomst met een onvoorspelbaar werkpatroon.

- Als de werkgever binnen vier kalenderdagen voor aanvang van de arbeid de dienst intrekt of de tijdstippen wijzigt, dan heeft de werknemer recht op het volledige loon waarop de werknemer aanspraak zou hebben indien de werknemer de arbeid zou hebben verricht.
- Zie *bijlage 3* voor voorbeelden.

Wet Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Onvoorspelbaar werkpatroon



Let op

- Een nul-urencontract heeft een onvoorspelbaar werkpatroon.
- Bij een onvoorspelbaar werkpatroon is niet per definitie sprake van een oproepovereenkomst.
- Wisselende roosters of wisselende diensten zijn niet per definitie onvoorspelbaar. Deze kunnen kenbaar zijn bij werknemer en kunnen per situatie verschillen.

Gezamenlijk te nemen stappen

- Inventariseer de manier van roosteren voor de verschillende functies om te zien of er sprake kan zijn van een (grotendeels) onvoorspelbaar werkpatroon.
- Spreek met uw werknemers met een onvoorspelbaar werkpatroon waar nodig referentiedagen en -uren af.
- Houd bij nieuwe contracten rekening met de specifieke informatieplicht die geldt ten aanzien van een onvoorspelbaar werkpatroon.
- Informeer Olympia als er sprake is van flexwerkers met een onvoorspelbaar werkpatroon.

Wet Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Verzoek tot voorspelbare arbeidsvoorwaarden



Werknemers met een onvoorspelbaar arbeidspatroon, kunnen de werkgever verzoeken om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Denk bijvoorbeeld aan een verzoek tot een voorspelbaarder rooster. De werkgever kan een verzoek gemotiveerd afwijzen. Er gelden verder geen criteria waaraan een verzoek moet voldoen. Hier hoeft dus geen zwaarwegend belang aan ten grondslag te liggen.

Let op

- De werknemer kan het verzoek 26 weken na aanvang van het dienstverband indienen.
- De werkgever moet binnen één maand gemotiveerd en schriftelijk op het verzoek reageren.
- Als de werkgever niet of niet op tijd reageert, wordt het verzoek geacht te zijn ingewilligd.



Bijlagen

Bijlage 1

Voorbeelden Scholingskosten | Voor aanvang van werkzaamheden



Voor aanvang van de werkzaamheden

- Voor sommige functies geldt dat iemand moet beschikken over een bepaald diploma of certificaat.
Een chauffeur mag bijvoorbeeld zonder rijbewijs niet de weg op en een vrachtwagenchauffeur moet daarnaast in het bezig zijn van een code 95-certificaat.
Op het moment dat scholing wordt aangeboden voor de eerste aanvang van de werkzaamheden is in principe geen sprake van verplichte scholing. Er kan dan dus een studiekostenovereenkomst worden afgesloten.
- Wanneer u iemand in dienst neemt (of een bestaande werknemer die een nieuwe functie gaat vervullen) en diegene scholing aanbiedt om deze functie te kunnen uitoefenen, dan wordt dit niet gezien als verplichte scholing.
Dus: als de werknemer de functie nog niet bekleedt: dan kan een studiekostenovereenkomst voor de aangeboden scholing worden afgesproken.



Bijlage 1

Voorbeelden Scholingskosten | Tijdens de werkzaamheden



Tijdens de werkzaamheden

- Moet de code 95 worden verlengd bij een bestaande chauffeur, dan is wel sprake van verplichte scholing. Het is immers noodzakelijk dat de werknemer deze opleiding volgt om de eigen functie te kunnen blijven uitoefenen.
De scholing dient daarom kosteloos en als arbeidstijd te worden aangeboden.
Dus: Als de scholing noodzakelijk is om de functie te kunnen blijven uitoefenen – Dan is een studiekostenovereenkomst niet mogelijk en wordt de scholing kosteloos en als arbeidstijd aangeboden.
- Op het moment dat de bestaande chauffeur zijn kennis en kunde graag wil verbreden en bijvoorbeeld verzoekt om een opleiding te doen voor een heftruckcertificaat, een ADR-certificaat of een rijbewijs C, dan is in beginsel geen sprake van een verplichte opleiding. Deze opleidingen kunnen dan wel van pas komen in zijn huidige functie, maar deze zijn niet noodzakelijk om de functie (goed) te kunnen uitoefenen. Voor deze situatie is het dus mogelijk om een studiekostenovereenkomst af te sluiten.
Dus: Een opleiding op verzoek van de werknemer: dan kan een studiekostenovereenkomst worden afgesproken.
- Een opleiding welke handig en een verbreding is van de functie, maar niet noodzakelijk: dan kan een studiekostenovereenkomst worden afgesproken.
- Een opleiding welke handig en een verbreding is van de functie, maar niet noodzakelijk, maar werkgever verplicht werknemer deze te volgen: dan is een studiekostenovereenkomst niet (meer) mogelijk en wordt de scholing kosteloos en als arbeidstijd aangeboden.



Bijlage 1

Voorbeelden Scholingskosten



Overige voorbeelden verplichte scholing

- Scholing die de werknemer moet volgen om met een nieuw (computer)systeem te kunnen werken dat door de werkgever wordt ingevoerd.
- Scholing die de werknemer moet volgen in het kader van een herplaatsing- of verbetertraject.
- Veiligheids- en/of bekwaamheidscertificaten.
- De scholing die de werknemer verplicht door de werkgever moet volgen.

Overige voorbeelden scholingskosten

- Reiskosten.
- Boeken en ander studiemateriaal.
- (Her)Examengelden.

Het loon en de eventuele toeslagen die moeten worden betaald over de tijd die nodig is om de opleiding te volgen

- Cursusdagen.
- Examendagen.
- Studietijd.

In sommige gevallen is sprake van een studienorm. In andere gevallen kan dit in redelijkheid en in overleg worden bepaald.



Bijlage 2

Informatieplicht



	Informatieplicht voor 1 augustus 2022	Aanvullende informatieplicht vanaf 1 augustus 2022	Afwijkende informatievoorzieningen vanaf 1 augustus 2022	Periode om te melden vanaf 1 augustus 2022
A	Naam en woonplaats van partijen.			1 week
B	Plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht.	Als er geen vaste werkplaats is: de vermelding dat op wisselende plaatsen kan worden gewerkt.		1 week
C	Functie van de werknemer of de aard van arbeid.			1 week
D	Tijdstip van indiensttreding.			1 week
E	De duur van de overeenkomst (bij bepaalde tijd).	De einddatum of de duur.		1 week
F	Aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak.	Ook de aanspraak op alle andere vormen van betaald verlof (bijvoorbeeld ouderschapverlof).	Als dit in een toepasselijke collectieve regeling is vermeld, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze regeling.	1 maand
G	Duur (of berekening) van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen.	De procedure en vereisten voor opzegging voor werkgever en werknemer.	Als dit in een toepasselijke collectieve regeling is vermeld, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze regeling.	1 maand
H	Loon, termijn uitbetaling. Wanneer afhankelijk van de te verrichten arbeid, de per dag aan te bieden arbeid, prijs per stuk en tijd gemoeid met uitvoering.	Het aanvangsbedrag van het loon, de afzonderlijke bestanddelen, wijze en frequentie van betalen.	Als dit in een toepasselijke collectieve regeling is vermeld, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze regeling.	1 week
I	Gebruikelijke arbeidsduur.	<p>Bij voorspelbare werktijden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normale dagelijkse/wekelijkse arbeidsduur - Regelingen voor arbeid buiten normale arbeidsduur - Loon voor werk buiten normale arbeidsduur - Regelingen voor wisselen van diensten <p>Bij onvoorspelbare werktijden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beginsel dat werktijden variabel zijn - Aantal gewaarborgde betaalde uren - Loon voor arbeid boven gewaarborgde uren - Dagen en uren waarop werknemer kan worden verplicht te werken - Termijnen voor de oproep voor arbeid 	Als dit in een toepasselijke collectieve regeling is vermeld, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze regeling.	1 week

Bijlage 2

Informatieplicht



	Informatieplicht voor 1 augustus 2022	Aanvullende informatieplicht vanaf 1 augustus 2022	Afwijkende informatievoorzieningen vanaf 1 augustus 2022	Periode om te melden vanaf 1 augustus 2022
J	Wel/geen pensioenregeling.			1 maand
K	Wanneer langer dan een maand buiten Nederland werkzaam: de duur, huisvesting, sociale zekerheid, geldsoort van betaling, eventuele vergoedingen, wijze van terugkeer.	Maand wordt gewijzigd in vier aaneengesloten weken. Ook het land waar de werknemer de werkzaamheden verricht moet worden gemeld.	Als dit in een toepasselijke collectieve regeling is vermeld, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze regeling.	Voor vertrek
L	Wel/geen CAO.		Als dit in een toepasselijke collectieve regeling is vermeld, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze regeling.	1 maand
M	Wel/geen uitzendovereenkomst.			1 maand
N	Of de overeenkomst geldt voor onbepaalde tijd.			1 maand
O	Wel/geen oproepovereenkomst.			1 maand
P		Wanneer sprake is van een uitzendovereenkomst; de identiteit van de inlenende onderneming.		
Q		Duur en voorwaarden van de proeftijd.	Als dit in een toepasselijke collectieve regeling is vermeld, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze regeling.	Voor aanvang
R		Wanneer van toepassing het door de werkgever geboden recht op scholing.	Als dit in een toepasselijke collectieve regeling is vermeld, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze regeling.	1 maand
S		Identiteit sociale zekerheidsinstellingen (in NL in principe het UWV, behoudens aanvullende verzekeringen).	Als dit in een toepasselijke collectieve regeling is vermeld, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze regeling.	1 maand

Bijlage 3

Voorbeelden (on)voorspelbaar werkpatroon



Voorspelbaar werkpatroon

- Een werknemer met een vaste arbeidsomvang van 32 uur, waarvan 8 uur flexibel zijn in te zetten. De overige 24 uur zijn qua uren en dagen vast.
Dus: Als sprake is van een vaste arbeidsomvang, waarvan het grotendeel van de uren en de dagen per week hetzelfde zijn: dan is sprake van een voorspelbaar werkpatroon.
 - Een werknemer heeft een vaste urenomvang van 100 uur per periode en werkt vast in een 5-ploegenrooster waarbij de werktijden en dagen per week wisselen, maar wel in een vaste cyclus van 13 weken welke vooraf bekend is.
Dus: Als sprake is van een vaste roostercyclus welke vooraf bekend is: dan is sprake van een voorspelbaar werkpatroon.
 - Een werknemer heeft een vast arbeidsomvang en vaste dagen. De begintijd kan echter variëren tussen 8 en 10 uur ochtends en de eindtijd tussen 16 en 18 uur.
Dus: Als sprake is van vaste dagen en semi vaste tijden dat wordt gewerkt: dan is sprake van een voorspelbaar werkpatroon.
- Voor deze situaties geldt dat wanneer een dienst op het laatste te moment wordt gewijzigd of wordt afgezegd, er geen loon over die uren betaald moet worden. Mits uiteraard in redelijkheid hiermee wordt omgegaan en de werknemer deze uren op een later tijdstip kan inhalen.

Let wel! Het voorspelbare werkpatroon kan op een later moment onvoorspelbaar worden als de situatie omtrent het werkpatroon wijzigt.



Bijlage 3

Voorbeelden (on)voorspelbaar werkpatroon



Onvoorspelbaar werkpatroon

- Een werknemer heeft een vast arbeidsomvang en vaste dagen. De diensten kunnen echter variëren tussen de dag-, avond- of nachtdienst. De werknemer krijgt kort van te voren te horen welke dienst gedraaid moet worden.
Dus: Als sprake is van vaste dagen, maar niet van vaste tijden: dan is sprake van een onvoorspelbaar werkpatroon. Naast de dagen moet ook de tijdstippen dat iemand werkt zoveel mogelijk vaststaan. Enige brandbreedte is mogelijk, maar als sprake is van zeer wisselende diensten wordt dit weer beschouwd als een onvoorspelbaar werkpatroon.
- Een werknemer heeft een vaste arbeidsomvang, maar geen vaste tijden of uren. Het kantoor waar de werknemer werkt is open van maandag t/m vrijdag van 09.00 – 18.00 uur.
Dus: Als geen sprake is van voldoende duidelijkheid over de (concrete) dagen en/of uren: dan is sprake van een onvoorspelbaar werkpatroon.
- Voor deze situaties geldt dat wanneer een dienst binnen vier dagen voor aanvang van de dienst wordt gewijzigd of wordt afgezegd, er loon over die uren betaald moet worden. Op het moment dat de werknemer vier dagen voor aanvang van de dienst wordt ingeroosterd, dan mag de werknemer deze dienst weigeren. Daarnaast moeten referentiedagen en -tijdstippen worden vastgelegd. De brandbreedte hiervan mag ruim zijn, maar niet ruimer dan noodzakelijk.





OLYMPIA
geeft werk betekenis

The logo features the word "OLYMPIA" in a bold, sans-serif font. The letter "O" is dark blue, while the remaining letters "LYMPIA" are in a gradient of purple and red. A thick, orange-red swoosh arches over the word, starting from the top of the "M" and ending at the top of the "A". Below the word, the tagline "geeft werk betekenis" is written in a smaller, lowercase, sans-serif font, with the same purple-to-red gradient as the main text.