

Inwerkingtreding per 1 augustus 2022, geen overgangsrecht

# De Wet Voorspelbare en Transparante arbeidsvoorwaarden

Zoals u wellicht weet treedt vanaf 1 augustus 2022 de Wet Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking. De wet zal met onmiddellijke ingang in werking treden, er is geen overgangsrecht.



al referentie-uren moet opnemen in nieuw af te sluiten oproepcontracten, anders is de werknemer vanaf 1 augustus aanstaande niet meer verplicht te reageren.

## 2. Scholingsplicht en studiekosten

Vanaf 1 augustus 2022 is het van belang een onderscheid te maken tussen verplichte opleidingen en gewenste opleidingen.

Wat zijn nu de gevolgen van deze wet en wat betekent dit voor u als HR specialist? In ieder geval moet u nu al rekening houden met deze toekomstige wetgeving bij het opstellen van de arbeidsovereenkomsten, vanwege die directe werking. Dat betekent dat als u nu bepalingen in een arbeidsovereenkomst opneemt die in strijd zijn met deze wet, die bepalingen vanaf 1 augustus aanstaande niet meer geldig zijn. Het gaat om ingrijpende wijzigingen, waarop u nu al moet anticiperen.

Ik bespreek hier 3 thema's van dit wetsvoorstel.

### 1. Oproepkrachten

Een van de doelstellingen van de richtlijn is meer voorspelbaarheid van arbeidsvoorwaarden.

Vanaf 1 augustus 2022 mogen oproepkrachten bij werkgever een verzoek indienen voor een meer regelmatig arbeidspatroon. Dit verzoek kan alleen schriftelijk en gemotiveerd worden afgewezen. Een grote(re) werkgever moet binnen één maand na het verzoek schriftelijk reageren, kleine werkgevers hebben een reactietermijn van drie maanden.

Een andere vergaande wijziging is dat werknemers met een (geheel of gedeeltelijk) onvoorspelbaar arbeidspatroon (oproepkrachten, nuluren, min/max) vanaf 1 augustus 2022 slechts verplicht zijn gehoor te geven aan een oproep om arbeid te verrichten op vooraf overeengekomen referentiedagen en -uren, waarop de flexibele arbeid al wordt verricht. Daarbuiten mag de werknemer de oproep ongestraft weigeren. Dat betekent dus dat u nu

Als sprake is van verplichte scholing die werkgever op grond van de wet of op grond van een CAO moet aanbieden om het werk waarvoor werknemers zijn aangenomen uit te kunnen voeren, dan moet werkgever die scholing kosteloos aanbieden. Dat betekent óók dat voor die opleidingen geen studiekostenbeding mag worden opgenomen. Daarnaast moet die scholing zo veel als mogelijk onder werktijd worden aangeboden. Bovendien is de tijd die met die scholing gemoeid gaat arbeidstijd, waarover loon moet worden betaald.

### 3. Verbod op verbod nevenwerkzaamheden

Een werkgever mag een werknemer vanaf 1 augustus 2022 niet langer verbieden voor andere werkgevers te gaan werken, buiten het werkrooster bij de eigen werkgever om. De werkgever mag wel voorwaarden vastleggen voor nevenwerkzaamheden, als daar een objectieve rechtvaardigingsgrond voor is. Denk hierbij aan gezondheid en veiligheid, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangconflicten. Het meest in het oog springende voorbeeld is dat een werkgever in de gaten moet houden dat een werknemer niet teveel uren werkt in het kader van de Arbeidstijdenwet. Die verantwoordelijkheid strekt zich ook uit over de uren die een werknemer bij een andere werkgever werkt.

Heeft u vragen over dit onderwerp, bijvoorbeeld hoe u dit kunt implementeren binnen uw organisatie? Neem gerust contact met ons op. Wij denken graag met u mee.