

VAN AS  **ADVOCATEN**
S I N C E 1 9 7 6

Webinar
Actualiteiten arbeidsrecht

Verzorgd in opdracht van: NVLF - Nederlandse vereniging voor Logopedie en Foniatrie

Inleiding

- Wie zijn wij?
 - Jan Kamsteeg
 - Sanne Oonk
- Insteek Webinar
 - Bespreking nieuwe wetgeving
 - Interactie

Vragen vooraf?

Onderwerpen

- Nieuwe wetgeving:
 - Richtlijn (EU) 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie
 - Uitwerking: Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden;
 - Scholingsplicht en studiekosten (art. 7:611a BW);
 - (on)voorspelbare werktijden (art. 7:628b BW);
 - Verscherpte informatieplicht (art. 7:655 BW)
 - Verzoek tot voorspelbare werktijden (art. 2b wet flexibel werken);
 - Verbod op nevenwerkzaamheden (art. 7:653b BW)
 - Ouderschapsverlof
- Praktijkvragen
 - Oproepovereenkomst
 - Min-uren
 - Input leden

Scholingsplicht en studiekostenbeding

- Het nieuwe artikel 7:611a BW

- [...]
- 2. *Wanneer de werkgever op grond van toepasselijk Unierecht, toepasselijk nationale recht, een collectieve arbeidsovereenkomst, of een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan verplicht is zijn werknemers scholing te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangenomen uit te voeren, wordt de in lid 1 bedoelde scholing kosteloos aangeboden aan de werknemers, beschouwd als arbeidstijd en, indien mogelijk, vindt deze plaats tijdens de tijdstippen waarop arbeid verricht moet worden.*
- [...]
- 4. *Een beding waarbij de kosten van scholing als bedoeld in lid 2 worden verhaald op of verrekend met geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking van de werknemer, is nietig.*
- 5. *De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte de in de leden 2 of 4 aan hem toegekende rechten geldend maakt, ter zake bijstand heeft verleend of een klacht hierover heeft ingediend.”*

Scholingsplicht en studiekostenbeding

Stap 1: is het een verplichte opleiding

- Niet iedere opleiding valt onder deze bepaling. Het gaat alleen om opleidingen die de werkgever op grond van de wet of collectieve overeenkomst verplicht is aan te bieden;
 - Kijk dus in de CAO indien van toepassing;
 - Gaat meestal om opleidingen op het gebied van veiligheid en arbeidsvoorwaarden

Nb. 1 → wetgever heeft nog geen duidelijkheid gegeven over welke scholing precies onder dit artikel valt. Dit zal in de loop van de tijd duidelijk worden.

Nb. 2 → in ieder valt niet onder de wetberoepsopleidingen of opleidingen voor het verkrijgen van beroepskwalificatie, bijv. Hbo-opleiding Logopedie. Hierop bestaan weer uitzonderingen.

Scholingsplicht en studiekostenbeding

- Stap 2: zo ja, waar moet ik aan denken als het een verplichte opleiding is?
 - Werkgever moet de opleiding *kosteloos* aanbieden;
 - Tijd die wordt gebruikt voor de opleiding moet worden aangemerkt als *arbeidstijd*.

Scholingsplicht en studiekostenbeding

- Kosteloos?
 - Niet alleen de opleidingskosten, maar ook alle daarbij horende kosten zoals:
 - Reiskosten;
 - Boeken;
 - Studiemateriaal;
 - Examengelden;
 - Etc.

Nb. Je mag hier niet ten nadele van de werknemer vanaf wijken

Scholingsplicht en studiekostenbeding

- Studiekostenbeding
- Als sprake is van een verplichte opleiding:
 - Niet mogelijk om studiekosten terug te vragen;
 - Ook niet bij einde dienstverband;
 - Ook niet als werknemer zelf initiatief neemt tot beëindiging arbeidsovereenkomst;
 - Ook niet als werknemer diploma niet haalt;

Nb. Wet heeft directe werking, bedingen zijn onmiddellijk “nietig”

Scholingsplicht en studiekosten

- Checklist verplichte scholing (bron: Hogewind-Wolters, *TAP* 2022/2).

1. Is sprake van scholing als bedoeld in art. 7:611a lid 1 BW (nieuw)?

->Zo ja

2. Is de werkgever verplicht de opleiding aan te bieden aan de werknemer?

(op grond van de wet (bv. veiligheid en vakbekwaamheid zoals bedoeld in de Wft, Wet lokaal spoor, Wet toezicht trustkantoren 2018, art. 7:611a of art. 7:611 BW), cao of (arbeids)overeenkomst?)

->Zo ja

3. Staat het beroep van de werknemer niet in bijlage bij de Regeling vaststelling lijst gereguleerde beroepen?

->Zo ja

-> Conclusie: de scholing is kosteloos en moet als arbeidstijd worden beschouwd.

(on)voorspelbare werktijden

- Doel wetgeving: transparantere en beter voorspelbare arbeidsvoorwaarden door:
 - Uitbreiding informatieplicht;
 - Weigeringsrecht bij oproepen buiten referentiedagen;
 - Uitbreiding opzegverboden;
 - Invoering recht op het doen van een verzoek ter verkrijging van voorspelbare werktijden

(on)voorspelbare werktijden

- Per 1 augustus 2022 wordt artikel 7:628b BW ingevoerd:
 - *1. Dit artikel is van toepassing op arbeidsovereenkomsten waarvoor geldt dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn.*
 - *2. De werknemer kan slechts verplicht worden arbeid te verrichten op de dagen en uren, bedoeld in artikel 655, lid 1, onder i, onder 2°.*
 - *3. Artikel 628a, leden 2 tot en met 4 en lid 11, zijn van overeenkomstige toepassing op een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1.*
 - *4. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte de in dit artikel aan hem toegekende rechten geldend maakt, ter zake bijstand heeft verleend of een klacht hierover heeft ingediend.*

(on)voorspelbare werktijden

- In art. 7:655 BW is de informatieplicht van werkgever geregeld;
- Artikel 7:628b (zie vorige sheet) in samenhang met artikel 655, lid 1, onder i, onder 2°;
- “i. indien de tijdstippen waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht:
 - 1°. [...]
 - 2°. *geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn:*
 - *i. het beginsel 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;*
 - *ii. de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten; en*
 - *iii. de termijnen die op grond van artikel 628b, lid 3, van toepassing zijn;*

(on)voorspelbare werktijden

- Wat staat er nou eigenlijk?
- Kort samengevat:
 - Als sprake is van onvoorspelbare werktijden dan...
 - moet werkgever referentiedagen en –uren** opgeven...
 - Als werkgever dat heeft gedaan, hoeft de werknemer ook alleen gehoor te geven aan een oproep, voor zover die oproep valt binnen de referentiedagen;

***De periode waarbuiten de werknemer niet verplicht kan worden om te werken.*

(on)voorspelbare werktijden

- Wanneer is sprake van “onvoorspelbare werktijden”?
 - *“Er is sprake van grotendeels onvoorspelbare tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht, als het merendeel van de arbeidstijd niet vooraf bekend is.”*
 - Dus onvoorspelbaar werkpatroon
 - Bijv. als de werknemer alleen wordt opgeroepen als er (voldoende) behandelingen/zittingen zijn.

Nb. Dit geldt dus niet alleen voor 0–urencontracten, maar ook voor aovk met vast aantal uren, als die uren niet volgens een grotendeels vast rooster worden aangeboden.

(on)voorspelbare werktijden

- Wat zijn nu referentiedagen?
 - Wet geeft geen duidelijkheid;
 - Dan trek je dat referentiekader toch heel breed? (bijv. 24 uur per dag 7 dagen per week);
 - Oproep is dan immers altijd binnen de referentieperiode...

(on)voorspelbare werktijden

- Wordt de werknemer buiten de referentiedagen en -uren opgeroepen?
 - Werknemer heeft het recht de oproep te weigeren;
 - Voor de werknemer die weigert, geldt een opzegverbod (weigering mag dus nooit een reden zijn voor ontslag).

(on)voorspelbare werktijden

- Opgave referentiedagen en –uren, wanneer moet je die uiterlijk opgeven?
 - **Onduidelijkheid overgangsrecht**
 - 7:628b BW heeft onmiddellijke werking;
 - 7:655 BW heeft geen onmiddellijke werking (zie verderop).
 - **Aangezien artikel 7:628b BW directe werking heeft en een weigeringsrecht geeft aan de werknemer, luidt het advies om uiterlijk 1 augustus 2022 referentiedagen en – uren te verstrekken.**

Nb. Nogmaals: deze verplichting geldt dus alleen als sprake is van een grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon!

(on)voorspelbare werktijden

- Artikel 2b Wet flexibel werken:
 - Werknemer kan een verzoek indienen bij werkgever om een vorm van arbeid te verkrijgen met meer voorspelbare zekere arbeidstijden;
 - Verzoek kan één keer per jaar
 - Werkgever moet binnen één maand een gemotiveerde beslissing op het verzoek nemen;
 - Minder dan 10 WN'ers? Termijn drie maanden
 - Te late beslissing = stilzwijgende instemming met het verzoek van werknemer;

Nb. Dergelijke voorspelbare arbeid moet natuurlijk wel beschikbaar zijn

Uitbreiding informatieplicht

- Artikel 655: bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst moet de werkgever voortaan ook informeren over:
 - Het recht op scholing;
 - (on)voorspelbaarheid werktijden (zie hiervoor);
 - Procedure die werkgever of werknemer in acht moet nemen als de aovk wordt beëindigd;
 - Duur en *voorwaarden* proeftijd;

Gevolgen: aanpassen model arbeidsovereenkomst.

Uitbreiding informatieplicht

- Vanaf wanneer gelden deze regels?
 - Per 1 augustus 2022;
 - Geen actieve informatieplicht voor bestaande arbeidsovereenkomsten;
 - In arbeidsovereenkomsten vanaf 1 augustus 2022 moet wel alle nieuwe informatie zijn verstrekt

Nevenwerkzaamheden

- Vaak in arbeidsovereenkomst:
 - Verbod op het werken voor meerdere werkgevers;
 - Hoge boetes

Nevenwerkzaamheden

- Nevenwerkzaamheden vanaf 1 augustus 2022:
- *1. Een beding waarbij de werkgever verbiedt of beperkt dat de werknemer voor anderen arbeid verricht buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht bij die werkgever, is nietig, tenzij dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden.*
- *2. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte de in dit artikel aan hem toegekende rechten geldend maakt, ter zake bijstand heeft verleend of een klacht hierover heeft ingediend.*

Nevenwerkzaamheden

- Nieuwe wet:
 - Hoofregel = het is WN toegestaan om meerdere werkgevers te hebben;
 - Uitzondering = objectieve rechtvaardigingsgrond voor een verbod.

Nevenwerkzaamheden

- Objectieve rechtvaardigingsrond?
 - gezondheid en veiligheid (arbeidstijdenwet),
 - de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie (ongewenste concurrentie),
 - de integriteit van overheidsdiensten of;
 - het vermijden van belangenconflicten

Nb. Je hoeft de uitzondering niet in de arbeidsovereenkomst op te nemen.

Nevenwerkzaamheden

- Gevolgen voor bestaand verbod op nevenwerkzaamheden in aovk:
 - Wet heeft directe werking;
 - Beding blijft wel geldig, maar je moet vanaf 1 augustus 2022 een objectieve rechtvaardigingsgrond hebben, anders kun je als werkgever geen beroep doen op het verbod.

Ouderschapsverlof

- Huidige wet:
 - Onbetaald verlof;
 - 26 weken, opnemen in de eerste 8 levensjaren van het kind;
- Nieuwe wet betaald ouderschapsverlof per 2 augustus 2022:
 - 9 weken verlof;
 - Flexibel opnemen, overleg met werkgever;
 - Opnemen in 1^e levensjaar kind;
 - 70% salaris (vergoed door het UWV, werkgever moet wel voorschieten);
 - Geldt ook voor kinderen die voor 1 augustus 2022 al zijn geboren, mits het kind op 1 augustus 2022 jonger is dan 1 jaar.

→ Ouderschapsverlof blijft maximaal 26 weken, maar slechts de eerste 9 weken is betaald verlof en die 9 weken moeten worden opgenomen voordat het kind 1 wordt.

Tot zover nieuwe wetgeving

- Vragen?
- Hierna:
 - Oproepkrachten;
 - Arbeidsduur.

Oproepkrachten

- Wet: artikel 7:628a BW
- Oproepkracht:
 - **Arbeidsomvang is *niet* vastgelegd per tijdseenheid van:**
 - Een maand of;
 - Jaar (jaarurensystematiek)
 - = salaris is constant, maar uren variëren (= geen oproepovereenkomst)

Vb. oproep: - 0-urencontracten;
 - min-max overeenkomsten

Oproepkrachten

- Oproeptermijnen:
 - 4 dagen van te voren;
 - Intrekking ook tot max 4 dagen van te voren;
 - Te laat? Doorbetalen!
- Aanbod vaste arbeidsomvang;
 - Na 12 maanden;
 - Gemiddelde omvang 12 maanden;
 - Geen aanbod? Loonaanspraak!

Arbeidsduur: veel voorkomende afspraken

- Stukloon
- Loon is gekoppeld aan aantal declarabele uren / zittingen / behandelingen;
- Op zich toegestaan, maar daadwerkelijk gewerkte uren moeten worden bijgehouden;
 - Zie wet minimumloon

Arbeidsduur: veel voorkomende afspraken

- Oproepovereenkomst (min-max):
 - “arbeidsduur varieert tussen de minimaal 10 en maximaal 15 uur, maar de beloning is afhankelijk van declarabele uren”;
 - Wat zijn aandachtspunten bij deze afspraak?

Arbeidsduur afspraken

- Aandachtspunten

- **Min-max contract + koppeling aan declarabele uren**

- Altijd het minimum aantal uren uitbetalen, ongeacht of de werknemer daadwerkelijk die declarabele uren haalt én ongeacht of de werknemer minder werkt;
- Werkt de werknemer meer dan de max? dan moeten ook die uren uitbetaald worden.
- Na 12 maanden aanbod vaste arbeidsomvang

Min-uren

- **Min-uren verrekenen?**
 - Uitgangspunt = volgende maand inhalen
 - **Zorg ervoor dat werknemer geen “stuwmeer” opbouwt**
 - Of verrekening (einde dienstverband) is toegestaan, hangt af van concrete omstandigheden:
 - **Voor wiens rekening komt het niet-werken?**
 - **Informatieplicht: werkgever moet iedere periode overzicht min-uren verstrekken;**

Interactie

- Vragen?

VAN AS  **ADVOCATEN**
S I N C E 1 9 7 6

Einde

Verzorgd in opdracht van: NVLF - Nederlandse vereniging voor Logopedie en Foniatrie