

Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Inleiding

Op 10 juli 2019 is de Europese-richtlijn 2019/1152, betreffende de transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie in werking getreden. Hierdoor wijzigt de arbeidswetgeving in het Burgerlijk Wetboek per 1 augustus 2022. Het doel van deze regelgeving is waarborgen dat de arbeidsvoorwaarden voor werknemers transparanter en voorspelbaarder worden.

Ten behoeve van HR-medewerkers gaan we in dit artikel nader in op de wijzigingen die de nieuwe wetgeving (wijzigingen van bestaande regelgeving en 'nieuwe' regelgeving) voor werkgevers en werknemers in het funderend onderwijs heeft.

Onvoorspelbaarheid bij oproepcontract artikel 7:628b BW en artikel 2b Wfw¹

Er is sprake van een onvoorspelbaar arbeidspatroon als een groot deel van de werktijd niet vooraf bekend is.

Als het merendeel van de uren onvoorspelbaar is, bepaalt de werkgever direct of indirect op welke momenten de arbeid moet worden verricht. Een werknemer kan alleen worden verplicht om te werken op dagen en uren die in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen.

Ook krijgt een werknemer het recht zijn werkgever te verzoeken om een meer voorspelbaar en zeker arbeidspatroon. Als dit mogelijk is, is de werkgever ook verplicht hieraan mee te werken. Is dit niet mogelijk dan kan de werkgever een werknemer een meer voorspelbaar arbeidspatroon aanbieden door bijvoorbeeld de tijdstippen en dagen in te vullen waarop de werknemer opgeroepen kan worden of een minimumtermijn voor de oproep op te nemen. De werknemer kan alleen een beroep doen op dit artikel als hij ten minste 26 weken voorafgaand aan het beoogde tijdstip bij een werkgever in dienst is.

Er zijn geen eisen waaraan een verzoek van een werknemer moet voldoen en wanneer een werkgever een verzoek moet inwilligen of kan afwijzen. Een werknemer kan, behoudens onvoorziene omstandigheden, een jaar nadat de werkgever zijn verzoek heeft afgewezen een nieuw verzoek indienen. De werkgever moet binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd op het verzoek beslissen. Beslist de werkgever niet binnen deze termijn, dan geldt het verzoek van de werknemer als gehonoreerd.

Informatieplicht artikel 7:655 BW

Werkgevers zijn verplicht aan de werknemer een schriftelijke (of elektronische) opgave te doen van een aantal gegevens. Denk aan de functie van de werknemer, het loon en de duur van de arbeidsovereenkomst. Welke gegevens nog meer verstrekt moeten worden, is te vinden in art. 7:655 BW. De werkgever moet de gegevens binnen een maand na indiensttreding aan de werknemer overleggen. Nu een aantal zaken die onder de informatieplicht vallen, in de CAO PO en CAO VO geregeld zijn.

¹ Wet flexibel werken

Met de wijziging zijn enkele toevoegingen gedaan aan de informatieplicht van de werkgever:

1. De werkgever is verplicht om de werknemer te informeren waar de arbeid moet worden verricht indien de arbeid niet (hoofdzakelijk) op een vaste plaats wordt verricht. De werkgever dient dan te bepalen dat de werknemer zijn werk op verschillende plaatsen verricht en deze arbeidsplaatsen in de arbeidsovereenkomst op te nemen. De werkgever kan ook aangeven dat de werknemer vrij is zelf zijn werkplek te kiezen. Het lijkt bij onderwijsorganisaties vrijwel altijd wel mogelijk om ofwel het staffbureau ofwel (één van de) scholen aan te wijzen als arbeidsplaats. Indien de werkgever ervoor kiest de werknemer vrij te laten om zelf zijn arbeidsplaats te kiezen, moet dat opgenomen worden in de arbeidsovereenkomst.
2. de duur van de arbeidsovereenkomst wordt genoemd, of een concrete einddatum.

Nieuwe bepalingen:

1. de bedoeling is dat werkgevers werknemers informeren wanneer zij voor scholing in aanmerking komen. In zijn algemeenheid vraagt deze nieuwe regelgeving van werkgevers een actieve rol met betrekking tot de informatieplicht;
2. de informatie moet binnen zeven kalenderdagen, gerekend vanaf de eerste werkdag, aan de werknemer vermeld worden. Als informatie over de dienstbetrekking in de cao is opgenomen, is verwijzing daarnaar voldoende;
3. de informatie wordt aan de werknemer verstrekt op elektronische of fysieke wijze;
4. de werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer bovenstaande genoemde rechten geldend maakt.

Met het oog op de bovenstaande wijzigingen, kunt u het beste de bestaande arbeidsovereenkomsten uitbreiden. Voor de CAO VO geldt dat er bekeken wordt welke effecten deze wet heeft op de modelarbeidsovereenkomsten. Als blijkt dat de modelarbeidsovereenkomsten aangepast moeten worden, dan wordt dat meegenomen in de nieuwe CAO VO. De modelarbeidsovereenkomsten op de website van de PO-Raad zijn aangepast. Zolang de arbeidsovereenkomst niet is gewijzigd, kunt u volstaan met het opnemen van een bijlage bij de arbeidsovereenkomst waarin bovenstaande wijzigingen zijn meegenomen. Als bovenstaande informatie wordt opgenomen in een personeelshandboek en er wordt in de arbeidsovereenkomst verwezen naar dat handboek, is het ook voldoende. Als bepaalde zaken in de cao staan, is het voldoende de werknemer erop te wijzen dat de cao van toepassing is.

Studieovereenkomst artikel 7:611a BW

Wanneer sprake is van een studieovereenkomst gaat gelden dat bij verplichte scholing – kort weergegeven – op grond van regelgeving of een cao, de werkgever verplicht is deze scholing kosteloos aan te bieden. Bovendien geldt de tijd die aan de scholing wordt besteed voor de werknemer als arbeidstijd. Een beding waarbij de kosten worden verhaald op de werknemer, is nietig.

De opgedragen professionaliseringsactiviteiten komen op dit moment voor zowel het primair onderwijs (artikel 9.4 CAO PO) als het voortgezet onderwijs (artikel 16.7 CAO VO) voor rekening van de werkgever en vinden plaats binnen de normjaartaak van de werknemer.

Nevenwerkzaamheden artikel 7:653a BW

Er bestaat geen wettelijke regeling over het verrichten van nevenwerkzaamheden. Hier kunnen in een personeelshandboek of cao eigen afspraken over worden gemaakt. In de CAO PO is dat gebeurd in artikel 11.3, en in de CAO VO in artikel 18.4. De strekking van beide artikelen is dat nevenwerkzaamheden zijn toegestaan, maar dat de werkgever wel op de hoogte moet worden gebracht van de nevenwerkzaamheden. Als de nevenwerkzaamheden naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling, zijn ze niet toegestaan.

Artikel 7:653a BW wordt aan de wet toegevoegd. In dat artikel is opgenomen dat bedingen in een cao of individuele arbeidsovereenkomst die het de werknemer verbieden arbeid te verrichten voor anderen nietig zijn, tenzij er sprake is van een rechtvaardigingsgrond. Een beperking arbeid te verrichten voor anderen kan uitsluitend worden opgelegd als deze gerechtvaardigd kan worden aan de hand van een objectieve reden. Beide cao's kennen een niet-limitatieve opsomming van rechtvaardigingsgronden. De rechtvaardiging voor het beperken van het verrichten van nevenwerkzaamheden kan onder omstandigheden wijzigen.

Omdat beide cao's al een bepaling kennen over nevenwerkzaamheden, wijzigt er voor u niets.

Algemeen benadelingsverbod artikel 7:670 BW

De werknemer mag niet benadeeld worden indien hij of zij een beroep doet op de in dit artikel benoemde extra rechten.

Vragen?

Door de bovenstaande wetswijzigingen, zijn er voor u zaken waar u rekening mee moet houden. Wij begrijpen dat u mogelijk nog vragen heeft. In dat geval kunt u contact opnemen met Juridische Zaken. Leden van de PO-Raad kunnen dit doen via het [online ledenportaal](#) en leden van de VO-raad via de [e-mail](#).