

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad, overkoepelende zeggenschapsorganen (COR, GOR, EOR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs.

OR Rendement behandelt elke maand relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en werkt thema's op beleidsmatig en strategisch niveau laagdrempelig uit. Ook geeft OR Rendement praktische informatie over vaardigheden, bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden op het gebied van medezeggenschap. Denk aan onderwerpen zoals achterbancommunicatie, arbeidsomstandigheden, gespreksvoering met de bestuurder, uitleg van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), advies- en instemmingsrecht en noem maar op.

OR Rendement biedt u:

- een overzicht van actueel en relevant vaknieuws;
- praktische artikelen met tips die de lezer direct in de praktijk kan toepassen;
- rubrieken zoals Vraag & Antwoord en Rechtspraak die helpen om de WOR te vertalen naar uw eigen praktijk;
- een wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op OR-gebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/orblad

ONDER DE LOEP

De Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden en uw OR

Sinds 1 augustus 2022 geldt de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Deze wet is de Nederlandse implementatie van de EU-Richtlijn 2019/1152 transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Voor Nederland betekent dit dat er een aantal belangrijke wijzigingen zijn ingegaan. Voor uw OR is het van belang te weten wat deze wijzigingen inhouden, wat uw rol daarbij is en waarop u uw bestuurder kunt wijzen. De belangrijkste wijzigingen en gevolgen vindt u hier op een rij.

Op basis van artikel 7:655 BW geldt een informatieverplichting voor werkgevers. In dit artikel staat welke informatie de werkgever minimaal aan de werknemer moet verstrekken bij indiensttreding. Dit artikel is met de komst van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden verder uitgebreid. Werkgevers moeten informatie over de binnen de organisatie geldende werk- en rusttijden en de duur en voorwaarden van de proeftijd binnen één week na de aanvang van het dienstverband aan de werknemer verstrekken. Informatie over het binnen de organisatie geldende scholingsbeleid, de toepasselijke opzegtermijnen en de procedures bij ontslag moet de werkgever binnen één maand na de start van het dienstverband aan de werknemer verstrekken. Wijzigt de verstrekte informatie, dan moet de werknemer daarvan zo snel mogelijk en in elk geval uiterlijk op de dag waarop de wijziging intreedt op de hoogte gesteld worden. De werkgever moet alle informatie schriftelijk verstrekken. Dat mag in elektronische vorm, maar alleen als de werknemer daarmee instemt, de werkgever een bewijs van ontvangst bewaart en hij

het voor de werknemer mogelijk maakt om de informatie af te drukken. In principe geldt de informatieverplichting voor toekomstige werknemers. Voor huidige werknemers geldt dat zij deze informatie kunnen opvragen bij de werkgever. Die is verplicht de werknemer binnen één maand van de gevraagde informatie te voorzien.

Werkpatroon

De richtlijn maakt een onderscheid tussen werknemers met een (grotendeels) voorspelbaar en een (grotendeels) onvoorspelbaar werkpatroon. Als het merendeel van de uren van een werknemer onvoorspelbaar is, moet een werkgever de referentiedagen en -uren bepalen voor de momenten waarop arbeid moet worden verricht. Concreet betekent dit dat de werkgever op voorhand moet aangeven op welke dagen en uren de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten. Als de arbeid valt buiten de overeengekomen referentiedagen en -uren, mogen werknemers de arbeid weigeren.

De termijn van vier dagen die geldt voor het oproepen van een oproepkracht, geldt ook voor een verzoek om arbeid te verrichten aan werknemers met een (grotendeels) onvoorspelbaar werkpatroon.

Verzoek

Een werknemer kan ook zelf een verzoek indienen voor meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Hiervoor gelden de regels uit de bestaande Wet flexibel werken. Een werknemer kan zo'n verzoek slechts éénmaal per jaar schriftelijk indienen en pas als hij minimaal 26 weken in dienst is. Een werkgever met tien of meer werknemers in

dienst, moet binnen één maand schriftelijk en gemotiveerd op het verzoek van de werknemer reageren. Een werkgever met minder dan tien werknemers in dienst, heeft daarvoor drie maanden de tijd. Reageert de werkgever niet of te laat, dan wordt de vorm van arbeid aangepast zoals door de werknemer verzocht.

Nevenwerkzaamheden

Tot 1 augustus 2022 was het nevenwerkzaamhedenbeding niet wettelijk geregeld. Met de inwerkingtreding van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is de hoofdregel dat werknemers meerdere banen naast elkaar mogen hebben. Een werkgever mag een werknemer alleen nog verbieden nevenwerkzaamheden te verrichten als de werkgever hiervoor een objectieve reden heeft, zoals gezondheid, veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten.

Reeds overeengekomen nevenwerkzaamhedenbepalingen blijven wel geldig, omdat de werkgever de objectieve reden niet in het beding zelf hoeft op te nemen. Bij een beroep op het beding, moet hij deze rechtvaardiging echter wel alsnog kunnen geven.

Studiekosten

Gaat de werknemer een studie volgen, dan staan de afspraken tussen werkgever en werknemer daarover vaak in een studieovereenkomst, denk aan wat precies valt onder studiekosten, welk bedrag de werkgever voor zijn rekening neemt en wat er van de werknemer wordt verwacht als hij vroegtijdig vertrekt. Zo kan de werkge-

Niet voldoen aan de informatieverplichting

In een recente uitspraak van de rechtbank Den Haag had de werkgever de werknemer niet gewezen op de ouderenregeling in de cao. Daarop stelde de werknemer dat zij ten onrechte geen gebruik had kunnen maken van de regeling en dat de werkgever zijn informatieverplichting had geschonden. De kantonrechter oordeelde dat de ouderenregeling, die werknemers vrijstelt van werk met behoud van het volledige salaris, een zeer gunstige arbeidsvoorwaarde is voor werknemers waar de

werkgever de werknemer op had moeten wijzen. De werkgever moest daarom de schade die de werknemer had geleden vergoeden.

Hoewel het hier ging om informatie die niet voortvloeit uit de nieuwe wetgeving, blijkt uit deze uitspraak dus dat het niet naleven van de informatieverplichting tot een schadevergoeding voor de werknemer zou kunnen leiden.

Rechtbank Den Haag, 30 maart 2022, ECLI (verkort): 2997

ver voorkomen dat hij geld investeert in een werknemer die tijdens of direct na het volgen van de opleiding vertrekt. Voor opleidingen die verplicht zijn op grond van de wet of een toepasselijke cao, is in de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden opgenomen dat de werkgever de kosten voor zijn rekening moet nemen en dus niet op de werknemer mag verhalen als deze vertrekt. Dit geldt niet alleen voor de studiekosten. Ook de opleidingstijd geldt als arbeidstijd waarvoor de werkgever dus loon moet doorbetalen. Doet de werknemer een beroep op deze regelgeving, dan mag de werkgever hem niet benadelen. Omdat er geen overgangsrecht geldt voor deze nieuwe wetgeving, zijn reeds overeengekomen studieovereenkomsten voor verplichte opleidingen sinds 1 augustus 2022 ongeldig. Studieovereenkomsten die al zijn overeengekomen voor niet-verplichte opleidingen blijven wel geldig.

Verboden

Sinds 1 augustus 2022 gelden er ook verschillende benadelingsverboden. Dit zorgt ervoor dat een werknemer niet mag worden benadeeld als hij een beroep doet op de regels uit de Wet transparante en voor-

spelbare arbeidsvoorwaarden. Ook geldt een opzegverbod waardoor een werkgever de arbeidsovereenkomst met een werknemer niet kan opzeggen wegens het feit dat de werknemer een beroep doet op de rechten die uit deze wet volgen.

Niet-naleving

Er zijn geen directe sancties gekoppeld aan het niet-naleven van de Wet transparante

en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, maar in de praktijk heeft dat wel een aantal gevolgen:

- Als uw bestuurder niet tijdig reageert op een verzoek van de werknemer om meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden, wordt de vorm van arbeid automatisch aangepast zoals de werknemer heeft verzocht.
- Als uw bestuurder geen objectieve redenen kan aanvoeren voor het verbod op nevenwerkzaamheden, geldt het verbod niet.
- Een studiekostenbeding voor een wettelijk verplichte opleiding is ongeldig, omdat de werkgever deze kosten voor zijn rekening moet nemen.
- Houdt uw bestuurder zich niet aan de informatieverplichting, dan kan de werknemer een schadevergoeding vorderen (zie kader).

Maxime van Dort en Joost Kokje, advocaten bij TaylorWessing, tel.: (088) 024 30 40, e-mail: m.vandort@taylorwessing.com / j.kokje@taylorwessing.com, www.taylorwessing.com

Welke taken zijn weggelegd voor uw OR?

Uw bestuurder is niet verplicht om uw OR om instemming of advies te vragen ten aanzien van het verstrekken van informatie op grond van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Het kan echter wel zo zijn dat uw bestuurder – om aan de informatieverplichting te kunnen voldoen – een regeling wil invoeren of wijzigen op het gebied van bijvoorbeeld arbeids- en rusttijden of personeelsopleiding. Daarvoor heeft uw bestuurder wél eerst instemming van uw OR nodig (artikel 27 WOR). Bij de behandeling van het instemmingsverzoek is het

van belang dat u rekening houdt met de nieuwe wetgeving. Omdat voor de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden geen overgangsrecht geldt en deze wet al in werking is getreden, is het verstandig om de wijzigingen en de eventuele gevolgen zo snel mogelijk met uw bestuurder te bespreken. Dit kunt u bijvoorbeeld doen tijdens de overlegvergadering. Zo kunt u uw bestuurder waar nodig ook wijzen op eventueel benodigde aanpassingen en de consequenties van het niet naleven van de informatieverplichtingen (zie ook het kader hierboven).