

Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Per 1 augustus 2022 is de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking getreden. Het doel van de wet is om de inhoud van het werk voor werknemers vooraf transparanter en beter voorspelbaar te maken. De belangrijkste gevolgen op een rij:

INFORMATIEPLICHT

De bestaande informatieplicht van werkgevers aan werknemers wordt uitgebreid. De nieuwe werknemers dienen nu vooraf te worden geïnformeerd over o.a.:

- De duur en voorwaarden van de proeftijd;
- De procedurevereisten en de opzegtermijnen die gelden als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
- Vakantie- en verlofregelingen;
- De plek waar het werk wordt gedaan;
- Een mogelijk recht op opleiding;
- De afzonderlijke onderdelen van het loon zoals een bonus.

KOSTEN VERPLICHTE SCHOLING

De werkgever dient verplichte scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie kosteloos aan te bieden. Dit betekent dat het overeenkomen van een studiekostenbeding of terugbetalingsregeling van studiekosten bij noodzakelijke scholing voor de functie niet meer mogelijk is en bestaande afspraken daarover sinds 1 augustus jl. ook niet meer geldig zijn. Daarnaast geldt dat de tijd voor het volgen van scholing als werktijd wordt aangemerkt en zoveel mogelijk tijdens werktijd moet plaatsvinden. Van de werkgever wordt verwacht dat hij ook de kosten die verband houden met de scholing voor zijn rekening neemt, zoals: reiskosten, de aanschaf van studieboeken en examengeld.

BEPERKING VERBOD OP NEVENWERKZAAMHEDEN

Een verbod op nevenwerkzaamheden houdt in dat een werknemer niet zomaar betaalde of onbetaalde werkzaamheden voor anderen mag verrichten. Dit mag alleen nog worden opgenomen, als de werkgever dit kan rechtvaardigen met een objectieve, goede reden. Voorbeelden daarvan zijn:

- Het overtreden van de Arbeidstijdenwet;
- Het beschermen van gevoelige bedrijfsinformatie;
- Het voorkomen van belangenconflicten;
- Het beschermen van de gezondheid en veiligheid van de werknemer.

Als de werkgever geen objectieve rechtvaardiging voor het nevenwerkverbod kan geven, is het beding niet geldig. Dit geldt voor bestaande afspraken en nieuwe afspraken. Het is niet vereist dat de werkgever de reden voor het opnemen van het beding schriftelijk geeft.

VOORZIEN IN EEN VOORSPELBAAR ARBEIDSPATROON

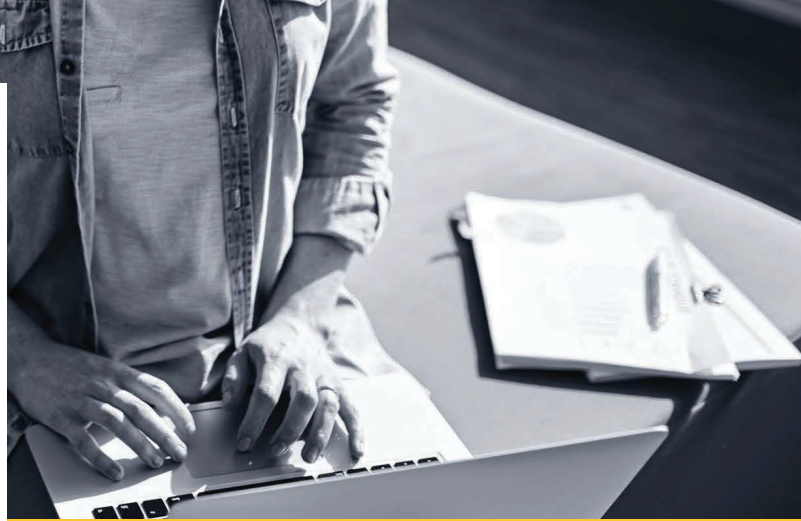
De nieuwe wet spoort werkgevers aan om te voorzien in een voorspelbaar werkpatroon. Ook geldt dit bij oproepkrachten. De werkgever dient sinds 1 augustus 2022 de werknemers duidelijk te informeren over de dagen en tijdstippen waarop de werknemer kan worden opgeroepen. Valt de oproep buiten de overeengekomen dagen en tijdstippen dan heeft een werknemer het recht om de oproep te weigeren. De werknemer dient verder (net als nu al bij oproepovereenkomsten) minimaal 4 dagen (of 2 als dat bij cao is overeengekomen) van tevoren te weten op welke dagen gewerkt moet worden. Als het werk binnen die termijn wordt afgezegd, heeft de werknemer alsnog recht op loon.



WET FLEXIBEL WERKEN

Ook bij deze wet is een nieuwe bepaling toegevoegd. De werknemers die minimaal 26 weken in dienst zijn, kunnen een verzoek indienen voor werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Het verzoek zou kunnen zijn om werk op vaste dagen, tijden of gedurende een andere oproepperiode uit te voeren. Ook kan de werknemer om een andere werkplek vragen. De werknemer dient dit verzoek schriftelijk in te dienen en de werkgever moet binnen 1 maand reageren, indien hij meer dan 10 werknemers heeft en binnen 3 maanden, indien hij minder dan 10 werknemers in dienst heeft. Als de werkgever niet (tijdig) reageert, staat het verzoek van de werknemer vast.

Om aan de nieuwe informatieplicht te voldoen kan DAAD Salarisadministratie B.V. in samenwerking met Youman HR een aanvulling maken op de arbeids-overeenkomsten welke het meest in uw bedrijf voorkomen. Daarnaast kan deze aanvulling op de arbeidsovereenkomst voor een deel ondervangen worden door een personeelshandboek. Vraag hiervoor vrijblijvend een offerte voor de kosten aan.



Betaald ouderschapsverlof

Inmiddels is per 2 augustus 2022 ook de Wet betaald ouderschapsverlof ingegaan. Hierbij de verlofsoorten bij de geboorte of adoptie van een kindje op een rij:

- Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- Calamiteitenverlof
- Geboorteverlof
- Aanvullend geboorteverlof
- Betaald ouderschapsverlof

Lees meer uitleg
over de verlofsoorten



LET OP:

Vanaf 2 augustus 2022 geldt de uitkering van het UWV voor aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof ook voor DGA's, alfhulpen of particuliere huishoudelijke hulpen.

Het aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof kan ook beschreven zijn in een cao. Als dat zo is, dan gelden deze voorwaarden voor de branche of het bedrijf en kan de werkgever in de arbeids-overeenkomst verwijzen naar de regels in de cao over verlof, zonder dat dit nader hoeft te worden uitgewerkt op grond van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.



Minimumloon en minimumjeugdloon

Per 1 januari 2023 stijgt het minimumloon met maar liefst 10,15%. Daarmee komen de minimumlonen op de volgende bedragen per maand:

	Werknemer	BBL-er
21 jaar of ouder	€ 1.934,40	€ 1.934,40
20 jaar	€ 1.547,50	€ 1.189,65
19 jaar	€ 1.160,65	€ 1.015,55
18 jaar	€ 967,20	€ 880,15
17 jaar	€ 764,10	€ 764,10
16 jaar	€ 667,35	€ 667,35
15 jaar	€ 580,30	€ 580,30

LET OP:

in Cao's kunnen andere bedragen staan. Als de cao algemeen verbindend is verklaard gelden de salaris-tabellen welke in de cao staan.

UURLONEN

Een uniform wettelijk minimum uurloon kent de wet niet. Het uurloon kan per sector verschillen, afhankelijk van het aantal uren dat als normale arbeidsduur geldt. Onder normale arbeidsduur wordt verstaan de arbeidsduur die in de desbetreffende sector gebruikelijk is voor een volledige dienstbetrekking. In de meeste cao's is deze arbeidsduur voor een fulltime dienstverband gesteld op 36, 38 dan wel 40 uur per week.



Leeftijd	Uurloon bij 40-urige werkweek	Uurloon bij 38-urige werkweek	Uurloon bij 36-urige werkweek
21 jaar of ouder	11,16	11,75	12,40
20 jaar	8,93	9,40	9,92
19 jaar	6,70	7,05	7,45
18 jaar	5,58	5,88	6,20
17 jaar	4,41	4,65	4,90
16 jaar	3,85	4,06	4,28
15 jaar	3,35	3,53	3,72

Werknemers die het minimumloon verdienen en werken in een sector waar een werkweek van meer dan 36 uur de normale arbeidsduur is, zien per 1 januari 2024 hun uurloon stijgen door de invoering van een wettelijk minimumuurloon op basis van een 36-urige werkweek. Nu kunnen minimumloonverdieners per uur nog een lager brutoloon ontvangen, als zij een werkweek van bijvoorbeeld 38 of 40 uur hebben.