

Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

JOOST KOKJE

Onlangs is door het parlement van de EU een nieuwe richtlijn aangenomen die moet zorgen voor meer transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden voor werkenden binnen de EU. De bedoeling is dat met deze richtlijn de verschillen in beschermingsniveau in de verschillende lidstaten verminderen.

Steeds meer werknemers, zowel in Nederland als in andere lidstaten, werken parttime en voor meerdere werkgevers. Veelvuldig wordt met oproepcontracten gewerkt en het aantal zzp'ers groeit elk jaar. Het Nederlandse wettelijke stelsel kan deze contractvormen over het algemeen goed plaatsen, waardoor de betrokken partijen weten wat hun rechten en plichten zijn. Denk bijvoorbeeld aan een consultant die parttime lesgeeft of een horecamedewerker van een strandpaviljoen die wordt ingezet in de zomerperiode. Deze werknemers kunnen zich in Nederland beroepen op een aantal op basisrechten en arbeidsvoorwaarden, die dwingendrechtelijk van aard zijn. Afwijken daarvan ten voordele van de werkgever is over het algemeen niet mogelijk, wat uitbuiting tegengaat en het landelijke welvaartsniveau doet stijgen.

Echter, dit wettelijk systeem komt in de lidstaten van de EU niet overal in gelijke mate voor. Het verschil in beschermingsniveau tussen lidstaten is groot. Dit ondanks het streven van de EU naar een geharmoniseerd systeem, waarbinnen lidstaten en haar inwoners gelijke rechten, plichten en kansen hebben. Daar komt bij dat juist binnen de toenemende groep aan 'platformwerkers' en zzp'ers men vaker tegen de armoedegrens aan zit of zelfs daaronder. De EU heeft deze toenemende problematiek onderkend. Zij heeft geprobeerd voor de inmiddels ruim 200 miljoen personen tellende beroepsbevolking (inclusief zzp'ers en werkenden in alle andere werkvormen) overkoepelende wetgeving te maken. Een vrucht van deze inspanning is geweest de op 19 april jl. aangenomen Richtlijn Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

Doel en kern van de richtlijn

De richtlijn biedt met name aan de meest kwetsbare groep werkenden met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsrelatie (dus expliciet niet-zzp'ers) bescherming. Mede

dankzij de beperkte financiële middelen en het gebrek aan wetgeving in het thuisland, is deze groep moeilijk in staat gebleken voor zichzelf op te komen. Volgens de EU moet de nieuwe richtlijn 'inspelen op de uitdagingen op de arbeidsmarkt als gevolg van demografische ontwikkelingen, digitalisering en nieuwe vormen van werk'. De richtlijn voorziet vervolgens in:

- ▶ een verbeterde informatieplicht vanuit de werkgevers, zodat werknemers meer inzicht krijgen in hun arbeidsvoorwaarden (hiermee komt Richtlijn 91/533/EEG te vervallen);
- ▶ nieuwe minimum- of basisrechten.

Uitzondering: de richtlijn zal niet gelden voor dienstverbanden van drie uur of minder per week, tenzij voor de aanvang van de werkzaamheden niet is bepaald hoeveel werk moet worden verricht. Men hanteert hierbij een refer-teperiode van vier weken.

Informatieplicht

De werkgever is verplicht om binnen zeven dagen na aanvang van het dienstverband (en in sommige gevallen binnen een maand) aan de werknemer informatie te verschaffen over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst van toepassing zijn. Denk hierbij aan de taakomschrijving, startdatum, contractduur, proeftijd, vergoedingen, verlofdagen, werkrooster, etc. Hierdoor kunnen werknemers controleren of al hun rechten zijn gewaarborgd. Dit zou de arbeidsmarkt meer inzichtelijk en eerlijker moeten maken.

De Nederlandse wetgever heeft in art. 7:655 BW deze informatieplicht al ondervangen. Toch valt een nadere aanpassing te verwachten. De richtlijn stelt immers dat de werkgever de werknemer óók moet informeren over eventuele variabele werkroosters, overwerkregelingen en eventuele rechten op opleiding (waarover hieronder meer).

Hoewel deze onderwerpen door de werkgever zelf vaak al wel worden benoemd (al dan niet door incorporatie of de toepasselijkheid van een cao), kan ik mij voorstellen dat art. 7:655 BW bij de implementatie van de richtlijn verder wordt uitgebreid.

Nieuwe minimum- of basisrechten

Hieronder wordt puntsgewijs ingegaan op de belangrijkste nieuwe minimumrechten voor EU-werkers. Het volledige overzicht van deze rechten is terug te vinden op de website van de Europese Unie.

- ▶ De richtlijn maximeert de duur van de proeftijd tot zes maanden. In Nederland is de maximale proeftijd aanzienlijk korter (maximaal twee maanden bij een arbeidsovereenkomst van meer dan twee jaar of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd). De richtlijn staat alleen een langere proeftijd toe als de aard van het werk of de omstandigheden daartoe een gerechtvaardigde aanleiding geven. Bijvoorbeeld in het geval van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer of een manager op hoog niveau. Als hoofdregel geldt daarnaast dat de proeftijd in verhouding moet zijn met de verwachte duur van de arbeidsovereenkomst of arbeidsrelatie.
- ▶ Buiten dienstroosters mag de werkgever de werknemer niet verbieden nevenwerkzaamheden te verrichten. Onder de huidige Nederlandse wetgeving is dit nog wel toegestaan, hoewel dat verbod altijd op gespannen voet heeft gestaan met art. 19 Grondwet (vrijheid van arbeidskeuze). Daarnaast is een nevenactiviteitenbeding 'common practice' om in een arbeidsovereenkomst op te nemen. Dit zal mijns inziens onder de nieuwe richtlijn dan ook moeten veranderen in Nederland. Daarbij verwacht ik overigens wel dat de Nederlandse wetgever van de uitzondering op dit Europese verbod gebruikmaakt door objectieve redenen te formuleren. Bij zulke uitzonderingsgronden valt te denken aan gezondheid, veiligheid, maar ook vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie. Vervolgens kunnen werkgevers zich op deze uitzonderingen beroepen, zodat een nevenactiviteitenbeding mogelijk blijft.
- ▶ In het geval de werknemer op basis van een variabel rooster werkt, zal de werkgever hem tijdig in kennis moeten stellen van de perioden (dagen en uren) waarbinnen de werkgever de werknemer kan oproepen om te werken. Hierdoor is de werknemer in staat buiten de zogenoemde 'referentiedagen en -uren' elders te werken of andere activiteiten in te plannen. De werknemer mag oproepen buiten de referentiedagen en -uren weigeren, zonder dat de werkgever daaraan nadelige gevolgen verbindt. Wat 'tijdig' is varieert volgens de richtlijn naargelang de behoeften van de betrokken sector ten opzichte van de nodige, adequate bescherming van de werknemers.
- ▶ Een parallel is te trekken met de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in Balans. Uit deze wet volgt immers dat de werkgever de oproepkracht minstens vier dagen van tevoren persoonlijk en schriftelijk moet oproepen te komen werken. Bij cao is een verkorting van deze periode tot 24 uur van tevoren mogelijk. Het lijkt mij dat de in de richtlijn genoemde

minimumtermijn voor de oproep hiermee in overeenstemming is, hoewel de praktijk dat uiteraard zal moeten uitwijzen.

- ▶ Om werknemers in staat te stellen de werkzaamheden uit te voeren waarvoor zij in dienst zijn gekomen, zullen werkgevers hen opleidingen moeten aanbieden. Deze verplichting geldt ook voor atypische contractvormen, zoals nulurencontracten. De opleidingskosten mogen niet ten laste komen van het loon van de werknemer. De aan de opleiding gependeerde tijd telt mee als arbeidstijd en de opleiding zal in de regel tijdens werktijd moeten plaatsvinden. Beroepsopleidingen en opleidingen ter behoud van de beroepskwalificatie zijn hiervan uitgesloten. Art. 6:611a BW sluit redelijk bij deze Europese verplichting aan.
- ▶ Werknemers mogen de werkgever verzoeken om een andere contractvorm. Denk hierbij aan een verzoek om een vast(er) dienstverband of meer werkuren. De werkgever zal een eventuele afwijzing moeten motiveren.

Afronding

Het voorgaande geeft de lezer een kort inzicht in de Richtlijn Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, die in iets minder dan drie jaar in Nederlandse wetgeving moet zijn geïmplementeerd. De EU heeft hiermee wederom een aardige stap in de goede richting gezet voor wat betreft de harmonisering van het beschermingsniveau van werknemers in Europa. De maatschappij digitaliseert met een ongekende snelheid en grensoverschrijdende arbeid neemt daarmee ook een vlucht. Dat zowel werkgevers als werknemers EU-breed weten welke rechten en plichten zij hebben, is van belang om uitbuiting tegen te gaan. Dit creëert een 'level playing field' voor alle betrokken partijen.

Bronnen

Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie



Over de auteur



mr. J. Kokje
De Clercq Advocaten en notariaat, www.declercq.com