

Bart en Boris

EEN GOEDE VOORBEREIDING
(VOOR HET BEUNEN) IS HET HALVE WERK



Beunen voor hoveniers niet langer te verbieden?

Nieuwe Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Per 1 augustus 2022 is de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking getreden. Met deze wet is een in 2019 aangenomen Europese richtlijn (de EU-richtlijn Voorspelbare transparante arbeidsvoorwaarden) in de Nederlandse wetgeving geïmplementeerd. Met de invoering van de wet hebben werknemers nieuwe rechten gekregen en werkgevers nieuwe verplichtingen. Niet alle wijzigingen zijn even ingrijpend. Wat zijn de belangrijkste wijzigingen voor de hovenier?

Auteur: Winny van Engelenhoven, Van Veen Advocaten

1. Het nevenwerkzaamhedenbeding

In het hoveniersbedrijf is het niet ongebruikelijk dat werknemers naast hun reguliere werkzaamheden in privé-tijd andere activiteiten verrichten. Meestal bestaat hier geen bezwaar tegen, maar als de nevenactiviteiten concurrerend zijn met de bedrijfsactiviteiten van de werkgever of tijdens werktijden worden verricht, ligt dit natuurlijk anders. In de wet is geen specifieke bepaling opgenomen die het verrichten van nevenactiviteiten verbiedt. Wel heeft de werknemer op grond van de Arbeidstijdenwet een verplichting

om de werkgever te informeren over voor andere werkgevers verrichte werkzaamheden.

Veel arbeidsovereenkomsten bevatten (standaard) een verbod op nevenwerkzaamheden, een beding dat werknemers verbiedt andere betaalde en/of onbetaalde werkzaamheden te verrichten tijdens het dienstverband. Ook in de cao voor het hoveniersbedrijf is het verrichten van nevenwerkzaamheden gereguleerd. Zo is het de werknemer niet toegestaan om voor anderen werkzaamheden te verrichten die concurreren

met de werkgever, tenzij hiervoor schriftelijk overeenstemming bestaat tussen de werknemer en de werkgever.

Een beding waarbij de werkgever de werknemer verbiedt of beperkt voor anderen arbeid te verrichten buiten de tijd waarin de arbeid moet worden verricht bij de werkgever, is sinds 1 augustus 2022 in beginsel niet langer toegestaan, tenzij het beding kan worden gerechtvaardigd op basis van een 'objectieve reden'. Te denken valt aan bescherming van vertrouwelijk-



heid van bedrijfsinformatie, het vermijden van belangenconflicten, maar ook het overtreden van de Arbeidstijdenwet door het verrichten van nevenwerkzaamheden. Zowel dit laatste als het vermijden van belangenconflicten kan van belang zijn voor de hoveniersbranche. Als er sprake is van concurrerende activiteiten door het verrichten van werkzaamheden voor derden (bijvoorbeeld een opdrachtgever van de werkgever), kan dat schade toebrengen aan de werkgever. Er kan dan ook nog steeds een beroep worden gedaan op het in de cao voor het hoveniersbedrijf opgenomen verbod. Daarbij moet er wel rekening mee worden gehouden dat toestemming om de werknemer nevenwerkzaamheden te laten verrichten alleen mag worden geweigerd als daarvoor een objectieve reden bestaat op het moment van het onthouden van de toestemming. Dit kan tot discussies leiden. In ieder geval in situaties waarin de werknemer werkzaamheden wil verrichten voor klanten van de werkgever, lijkt die discussie in het voordeel van de werkgever te kunnen worden beslecht.

Eventueel in de individuele arbeidsovereenkomsten nog nader opgenomen nevenwerkzaamhedenbedingen kunnen dus in principe blijven staan. Ook daarvoor geldt dat toestemming om nevenwerkzaamheden te verrichten alleen mag worden geweigerd indien daarvoor een objectieve reden bestaat. Dat zal van geval tot geval moeten worden beoordeeld. Het is dan ook aan te bevelen om in nieuwe arbeidsovereenkomsten op te nemen dat de werknemer het aan de werkgever moet melden als hij of zij voornemens is nevenwerkzaamheden voor derden te gaan verrichten en dat de werkgever toestemming daarvoor kan weigeren als daarvoor een objectieve reden bestaat.

2. Geen studiekostenbeding bij verplichte scholing

Sinds 1 augustus 2022 moet een verplichte opleiding voor de eigen functie kosteloos zijn voor de werknemer en indien mogelijk tijdens werktijd gevolgd kunnen worden. Niet iedere opleiding kwalificeert als een verplichte opleiding. Onder een verplichte opleiding wordt een opleiding verstaan die de werkgever op grond van het Europese recht, nationale recht, de cao of een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan verplicht is aan te bieden. Uitgezonderd zijn opleidingen die een werknemer voor het behouden van de beroeps-kwalificatie verplicht is te volgen. Die beroepen zijn vastgelegd in de bijlage bij de Regeling vast-

stelling lijst gereguleerde beroepen.

Een studiekostenbeding kan dus niet meer worden toegepast op opleidingen die de werkgever verplicht is aan te bieden aan de werknemer. Ook kunnen de kosten hiervan niet meer worden afgetrokken van de transitievergoeding. De kosten die op enigerlei wijze toch bij de werknemer in rekening worden gebracht, kan de werknemer dan ook terugvorderen. Zoals aangegeven betreft het opleidingen die de werkgever verplicht is aan te bieden, zoals opleidingen op het gebied van veiligheid. Het kan ook gaan om een opleiding die nodig is voor een goede vervulling van de eigen functie.

Voor de hoveniersbranche is relevant dat beroepsopleidingen of opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen in principe niet onder de nieuwe regeling vallen, tenzij de werkgever verplicht is om deze aan te bieden. Een bbl-leerweg lijkt als beroepsopleiding onder deze uitzondering te vallen, zodat een terugbetalingsregeling mogelijk lijkt te blijven. Daarbij laat zich de kanttekening plaatsen dat het uiteindelijk aan de rechter is om zich hierover uit te laten.

Deze wetswijziging maakt het noodzakelijk om een studiekostenbeding in huidige arbeidsovereenkomsten te herzien en om dit bij voorkeur per niet verplichte opleiding apart overeen te komen.

Als er sprake is van concurrerende activiteiten door het verrichten van werkzaamheden voor derden, kan dat schade toebrengen aan de werkgever

3. Uitbreiding informatieverplichting

De werkgever heeft de informatieplicht om bepaalde gegevens binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden aan de werknemer te verstrekken. Denk hierbij aan de precieze functie, de naam van de werkgever, het loon en het tijdstip van indiensttreding. Deze informatieplicht wordt uitgebreid. Zo moeten werknemers vanaf 1 augustus 2022 door de werkgever ook worden geïnformeerd over onder meer:

- de aanspraak op vakantie of ander betaald verlof waarop de werknemer recht heeft,
- de procedure, met inbegrip van de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst,
- het door de werkgever geboden recht op scholing, indien van toepassing,
- de duur en voorwaarden van de proeftijd, indien van toepassing, en
- de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om te werken (referentiedagen en -uren), de minimale termijn voor oproeping en het aantal gewaarborgde betaalde uren, indien sprake is van een onvoorspelbaar werkpatroon.

Daarnaast moet de werkgever binnen een week na aanvang van de werkzaamheden informatie aan de werknemer verstrekken over de normale werk- en rusttijden.

In de praktijk worden de punten waarover informatie moet worden verstrekt in de arbeidsovereenkomst en/of in een bedrijfsreglement opgenomen. De nieuwe informatieverplichtingen zijn redelijk uitgebreid, maar de wetgever heeft bij de behandeling van het wetsvoorstel in de Eerste Kamer aangegeven dat een verwijzing naar de wettelijke regeling, de cao en/of een personeelshandboek volstaat.

Bestaande werknemers kunnen om de ontbrekende informatie verzoeken. Voor nieuwe werknemers zal de bestaande modelarbeidsovereenkomst en/of het daarop van toepassing zijnde bedrijfsreglement moeten worden uitgebreid. De sanctie bij niet-nakoming van de informatieverplichting blijft gelijk: de werknemer kan de werkgever aansprakelijk stellen voor de eventueel daardoor veroorzaakte schade.

Sinds 1 augustus 2022 moet een verplichte opleiding voor de eigen functie kosteloos zijn voor de werknemer en indien mogelijk tijdens werktijd gevolgd kunnen worden

4. Het recht op een voorspelbaar werkpatroon

De belangrijkste wijziging is dat werknemers met een onvoorspelbaar arbeidspatroon na 26 weken dienstverband een verzoek bij de werkgever kunnen indienen om arbeid met meer voorspelbare en daarmee meer zekere arbeidsvoorwaarden. Dergelijke arbeid moet dan wel beschikbaar zijn bij de werkgever. De werkgever is niet verplicht om in te stemmen met een dergelijk verzoek. Werkgevers met meer dan 10 werknemers moeten wel binnen één maand schriftelijk en gemotiveerd reageren op zo'n verzoek en werkgevers met minder dan 10 werknemers binnen drie maanden. Als de werkgever niet of niet tijdig reageert, geldt het verzoek als toegewezen.

Directe werking

Het is belangrijk om zich ervan bewust te zijn

dat de wet directe werking heeft. Dat betekent dat de hiervoor besproken wetswijzigingen op 1 augustus 2022 per direct van toepassing zijn geworden. Bedingen in arbeidsovereenkomsten, cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen die niet in overeenstemming zijn met de nieuwe wetgeving, zijn per deze datum nietig. Het gevolg daarvan is dat daarop dan geen beroep meer kan worden gedaan door de werkgever. Het is dus verstandig voor werkgevers om hun standaard arbeidsovereenkomst hieraan aan te passen.

Benadelings- en opzegverbod

Last but not least voorziet de nieuwe wetgeving in een algemeen benadelings- en opzegverbod. Dat verbod brengt met zich mee dat werknemers niet mogen worden ontslagen dan wel nadelig mogen worden behandeld als zij zich beroepen

Arbeidsovereenkomsten VHG aangepast aan nieuwe wetgeving

Naar aanleiding van deze wetswijziging heeft de huisjurist van de VHG voor haar leden de modelarbeidsovereenkomsten en de studiekostenovereenkomst beoordeeld en aangepast. Op de website van de VHG zijn aangepaste arbeidsovereenkomsten te vinden waarin het studiekostenbeding is opgenomen. In de nieuwe arbeidsovereenkomsten staat ook een aangepast beding over nevenactiviteiten.

op voornoemde rechten.

Tot slot

De nieuwe wet is niet op alle punten even duidelijk. Dat geldt zowel voor de mogelijkheden om een nevenwerkzaamhedenverbod op te leggen als voor de vraag welke opleidingen moeten worden beschouwd als verplichte scholing. In de rechtspraak zal nader moeten uitkristalliseren welke reikwijdte de wetgeving exact heeft en dus ook voor welke opleidingen nog een terugbetalingsverplichting mag worden overeengekomen.



De nieuwe wet is niet op alle punten even duidelijk, bijvoorbeeld over de mogelijkheden om een nevenwerkzaamhedenverbod op te leggen

Winy van Engelenhoven, Van Veen Advocaten

