

Bent u al goed voorbereid op de Wtva?

Per 1 augustus 2022 treedt de Wet Transparante & Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden in werking. Deze wetgeving zal veranderingen met zich mee brengen voor bedrijven die veel gebruiken maken van de inzet van flexibel personeel.



Onvoorspelbaar werkpatroon

Heeft u in uw organisatie veel te maken met wijzigingen in roosters, of heeft uw organisatie veel behoefte aan adhoc personeel, dan heeft deze nieuwe regelgeving gevolgen voor uw organisatie. Een uitzendovereenkomst met gegarandeerde uren zal vanaf nu wanneer er sprake is van een onvoorspelbaar werkpatroon worden gezien als een oproepovereenkomst. Van een onvoorspelbaar werkpatroon is in ieder geval sprake wanneer de werktijden- en dagen sterk afwijken van het werkelijke arbeidspatroon.

Waar moet u op letten?

- ✓ Contracten aanbieden die overeenkomen met het werkelijke arbeidspatroon van uw werknemer.
- ✓ Wanneer er sprake is van een oproepovereenkomst referentiedagen- en uren afspreken met uw werknemer, waarbinnen u ze mag oproepen.
- ✓ U moet deze werknemers 4 dagen voorafgaand aan de werkzaamheden oproepen, tenzij; Er altijd sprake is van een wisselend rooster, dan is het voldoende om een aantal uren af te spreken en te vermelden dat het om variabele werktijden zal gaan.



Uitbreiden informatieplicht

U zult uw werknemers vanaf 1 augustus 2022 bij indiensttreding over meer zaken moeten informeren.

Waar moet u op letten?

- ✓ Inventariseer welke informatie u op dit moment wel verstrekt en welke informatie u moet verstrekken. Hierbij kunt u bijvoorbeeld denken aan referentiedagen- en uren die u moet gaan opnemen in een oproepovereenkomst of de pensioenregeling die binnen uw organisatie wordt toegepast.



Voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Een werknemer die 26 weken in dienst is, kan een schriftelijk verzoek indienen om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld een contract voor onbepaalde tijd of een verzoek om te mogen werken op een andere werkplek.

Waar moet u op letten?

- ✓ Wanneer u meer dan 10 werknemers in dienst heeft, moet u binnen 1 maand op dit verzoek reageren, anders heeft u 3 maanden de tijd. Doet u dit niet, dan wordt het verzoek gezien als geaccepteerd.



Verbod op nevenwerkzaamheden verval

Een nevenwerkzaamhedenbeding is niet langer toegestaan, tenzij er een objectieve rechtvaardiging is. Wel mag u deze bedingen in de contracten laten staan en blijven opnemen.

Waar moet u op letten?

- ✓ Welke afspraken maakt u op dit moment met uw werknemers en welke objectieve redenen zijn er om een beding op te nemen?
- ✓ Zorg altijd dat een werknemer schriftelijk toestemming blijft vragen.



Studiekostenbeding

De scholing die op grond van de wet of CAO verplicht is moet door de werkgever kosteloos en zoveel mogelijk onder werktijd worden aangeboden. Dit geldt ook voor bedingen, die u reeds met uw werknemers heb afgesloten.

Waar moet u op letten?

- ✓ Welke afspraken heeft u op dit moment met uw werknemers gemaakt en zijn deze afspraken nog steeds geldig?
- ✓ Is er sprake van een opleiding die op grond van de Wet of CAO verplicht is?

