

Q&A Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Update 21-12-2022

1. Is de beroepsopleiding tot kraamverzorgende een verplichte scholing volgens deze wet?

De beroepsopleidingen lijken ook ons op het eerste gezicht geen verplichte opleidingen zoals bedoeld in de wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Onder deze wet valt in beginsel niet ook de scholing die noodzakelijk is voor het verkrijgen van een diploma of certificaat waarover de werknemer bij eerste aanvang van de werkzaamheden al dient te beschikken om een functie te mogen uitvoeren. De individuele omstandigheden van het geval bepalen of daarvan sprake is of niet.

Onder art. 7:611a BW valt in beginsel niet ook de scholing die noodzakelijk is voor het verkrijgen van een diploma waarover de werknemer bij eerste aanvang van de werkzaamheden al dient te beschikken om op grond van een wettelijke bepaling of CAO een functie te mogen uitvoeren. Hoewel deze scholing noodzakelijk blijkt te zijn voor het uitvoeren van de functie, valt deze, in beginsel, niet onder scholing zoals bedoeld onder artikel 7:611a BW. Deze scholing is niet per definitie hetzelfde als een bij wet of CAO door de werkgever verplicht te verstrekken opleiding. De zinsnede “om het werk waarvoor zij zijn aangenomen uit te voeren” impliceert overigens ook dat de werknemer reeds voor de functie moet zijn aangenomen, en hiervan is bij het aangaan van een (leer)arbeidsovereenkomst nog geen sprake.

2. Moeten ik als kraamzorgwerkgevers volgens deze nieuwe wet de tijd die gemoeid is met de scholing die kraamverzorgenden volgen om bevoegd en bekwaam te blijven verplicht vergoeden?

Dit zal per scholing moeten worden beoordeeld. In algemene zin kan worden gesteld dat als de scholing noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie/uitvoering van de arbeidsovereenkomst, dat die scholing dan naar verwachting ook onder het bereik van het art. 7:611a lid 2 BW (nieuw) zal komen te vallen hetgeen dan betekent dat die scholingstijd wordt beschouwd arbeidstijd te zijn. Werkt de werknemer door het volgen van de opleiding meer dan de overeengekomen arbeidsduur, dan moet de werkgever die arbeidsduur vergoeden, al dan niet op grond van een schriftelijk overeengekomen tijd-voor-tijd regeling.

3. Waarom is er geen uitzondering voor de kraamzorgsector? Het is onplanbaar wanneer een baby geboren wordt. Die onvoorspelbaarheid is in die zin dan toch niet aan mij als werkgever te wijten?

Dat een onvoorspelbaarheid niet te wijten is aan de werkgever in de kraamsector is juridisch niet relevant. Uit de wetgeschiedenis volgt dat de (onvoorspelbare) tijdstippen ook indirect kunnen worden bepaald door de werkgever. De vraag die gesteld moet worden is of het merendeel van de arbeidstijd vooraf bekend is.

4. Geldt een gemiddeld aantal uren (cao artikel 4.1 lid1) als een voorspelbaar werkpatroon?

Een gemiddeld aantal uren kwalificeert **niet** als een “voorspelbaar werkpatroon” zoals bedoeld in de nieuwe wet.”

“In de Nederlandse wetgeving kennen we het begrip “werkpatroon” niet zoals bepaald in de Richtlijn [...]. Daarom is door de Nederlandse wetgever aangesloten bij het begrip: tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht. Er is sprake van een “voorspelbaar werkpatroon” in de zin van de nieuwe wet, als in de arbeidsovereenkomst de navolgende informatie over de tijdstippen worden verstrekt: de duur van de normale arbeidstijd (naar week of dag), de regelingen voor arbeid buiten de dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd (overwerk), inclusief de vergoedingen daarvoor, en de regelingen inzake het ruilen van diensten of het krijgen van een ander rooster. De informatie uit artikel 4.1 van de cao kwalificeert niet als een “voorspelbaar werkpatroon”, omdat hieruit onvoldoende volgt wat de duur van de normale arbeidstijd is en deze bepaling niet refereert aan overwerk en het ruilen van diensten.

5. Geldt een min-max contract (artikel 4.2 lid 3) als een voorspelbaar werkpatroon?

Een min/max-contract zal naar verwachting als onvoorspelbaar werkpatroon kwalificeren als in het individuele geval sprake is van grotendeels onvoorspelbare tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht. Hiervan is sprake als het merendeel van de arbeidstijd niet vooraf bekend is. Binnen de min/max-marge van de individuele arbeidsovereenkomstcontract zal aldus moeten worden beoordeeld of het merendeel van de duur van de normale arbeidstijd (naar week of dag) voorspelbaar is. Is het merendeel niet voorspelbaar, dan moeten referentiedagen- en uren worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

6. Wij werken met een partuspoule. Er is vastgelegd wanneer iemand dienst heeft in de poule. Is hier sprake van een voorspelbaar arbeidspatroon?

De vraag die je als werkgever moet stellen is of in het individuele geval gesteld kan worden of door het draaien van een partuspoule dienst het grotendeels voorspelbaar is wat de duur van de normale arbeidstijd (naar week of dag) is waarop de arbeid binnen die bepaalde periode moet worden verricht.

- 7. Stel: een kraamverzorgende werkt niet op rooster, ze start haar werk met een wachtdienst waarna ze vervolgens het gezin in gaat. Dus wanneer ze start is het werkpatroon niet duidelijk, in het gezin draait ze vervolgens in een voorspelbaar werkpatroon. Is hier sprake van een voorspelbaar werkpatroon?**

Om na te gaan of in het individuele geval sprake is van een “voorspelbaar werkpatroon” stel je jezelf de vraag: leidt, in het individuele geval, de wachtdienst binnen een bepaalde periode tot grotendeels onvoorspelbare tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht binnen diezelfde periode. Is dat niet het geval, dan zal naar wij verwachten in de regel sprake van geheel of grotendeels voorspelbare tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht binnen die periode.