

Check jouw arbeidscontracten. Beter te laat dan nooit

In Europa hebben ze iets nieuws bedacht als het gaat om arbeidscontracten. Als gevolg hiervan is de Nederlandse wet al sinds 1 augustus 2022 veranderd. De nieuwe situatie geldt voor alle arbeidscontracten. Grote kans dus dat die van jou nu niet meer helemaal kloppen, als je ze niet hebt aangepast. Zolang de werkverhoudingen goed zijn, is dat niet zo erg. Maar krijg je een conflict, dan wordt het lastig en kan het je tijd en vooral veel geld gaan kosten.

Daarom alvast een spoiler voor het einde van dit artikel: check jouw arbeidscontracten (of beter nog: laat dat doen) en repareer de gaten voor meer rust.

Wat is er eigenlijk aan de hand?

De Europese wetgever vindt dat werknemers vooraf beter moeten weten waar ze aan toe zijn als ze ergens gaan werken. Dus moeten de arbeidscontracten, personeelshandboeken, reglementen en andere regels tussen werkgever en werknemer 'transparant en voorspelbaar' zijn. Dat betekent in hoofdlijnen het volgende.

Informatie

Je moet de werknemer schriftelijk of elektronisch uitgebreid informeren over onder meer verlof, opzegtermijn, proeftijd, arbeidstijden, wanneer iemand met een oproepcontract ook echt opgeroepen kan worden en scholing. Doe je dat niet, of geef je verkeerde informatie, dan ben je aansprakelijk voor schade van de werknemer.

Scholing

Opleidingen die nodig zijn om het werk te kunnen uitvoeren, moeten gratis zijn en kunnen onder werktijd worden uitgevoerd. Een andere afspraak is ongeldig.

Nevenarbeid

Een werknemer die buiten werktijd andere bezigheden heeft, mag dat altijd doen. Ook als het bijvoorbeeld werk is waardoor de werknemer een grote kans loopt om arbeidsongeschikt te worden: de werknemer geeft bijvoorbeeld skilessen. Een afspraak in het arbeidscontract dat jij als werkgever altijd toestemming voor nevenarbeid moet geven, geldt dus niet meer, behalve als je daarvoor een 'objectieve reden' kunt verzinnen.

Arbeidstijden

De werknemer kan je vragen om meer of minder uren te mogen werken. Om werktijden aan te passen. En zelfs om de plaats waar moet worden gewerkt, te wijzigen. Die verzoeken kun je niet meer zomaar weigeren.

Pas jouw contracten aan!

Als je niets doet, heeft een werknemer bij onenigheid veel mogelijkheden om de discussie over een vertrekregeling te vertragen en moeilijker te maken. Vandaar dat het echt wat oplevert om jouw arbeidscontracten te (laten) bekijken en aan te passen.



mr. drs. R.P. (Bob) Heeren
Advocaat en MfN-registermediator
RWV Advocaten
W www.rwv.nl
T 071 7502273
M 06 51557717