

Factsheet Transparante Arbeidsvoorwaarden

In deze factsheet worden de belangrijkste wijzigingen die voortvloeien uit de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden besproken tegen de achtergrond van de CAO Kinderopvang. Omdat deze wet een groot aantal wijzigingen met zich meebrengt, hebben we naar aanleiding van de vragen die het meest gesteld zijn een aantal onderwerpen uitgelicht: verplichte opleidingen, nevenwerkzaamheden, informatieplicht en oproepovereenkomsten.

Het is belangrijk om hierbij te vermelden dat het nog niet helemaal duidelijk is hoe de alle bepalingen geïnterpreteerd dienen te worden. Dit document is gebaseerd op de reacties die er tot nu toe over de wet zijn geweest van de minister.

1. Verplichte Opleidingen

De Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden bepaalt dat als de werkgever verplicht is (op grond van nationaal recht, Europees recht, een CAO of een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan) om werknemers bepaalde scholing aan te bieden deze scholing kosteloos moet worden aangeboden, zoveel mogelijk onder werktijd en beschouwd moet worden als arbeidstijd. Verplichte scholing betreft in ieder geval die scholing die noodzakelijk is voor het kunnen (blijven) uitvoeren van de functie.

De werkgever moet alle kosten bij "verplichte opleidingen" vergoeden. Niet alleen inschrijf- en lesgeld, maar ook reiskosten, studiemateriaal en examengelden moeten betaald worden door de werkgever. Daarnaast moet de opleiding zoveel mogelijk tijdens de werktijd gevolgd te worden. Opleidingstijd wordt hiermee gezien als werktijd.

Een studiekostenbeding voor deze (verplichte) scholing is per 1 augustus 2022 niet meer toegestaan. Werknemers kan niet meer verplicht worden om studiekosten terug te betalen aan hun werkgever voor opleidingen die door de wet/regelgeving of door de CAO verplicht zijn gesteld.

1.2 Wat zijn verplichte opleidingen ?

In de Eerste Kamers zijn een aantal vragen gesteld aan de minister ter verduidelijking van het begrip 'verplichte opleidingen'. De minister gaf aan dat het gaat om opleidingen die noodzakelijk zijn voor het kunnen (blijven) uitvoeren van de functie. Bij verplichte scholing gaat het bijv. ook om de scholing die de werknemer moet volgen in het kader van een verbetertraject.

Wat niet onder verplichte scholing valt is de scholing die noodzakelijk is voor het verkrijgen van een diploma of een certificaat waarover de werknemer bij eerste aanvang van de werkzaamheden al dient te beschikken om op grond van een wettelijke bepaling een functie te mogen uitvoeren. Echter heeft de minister ook aangegeven dat de omstandigheden van het geval bepalen of er wel of niet sprake is van verplichte scholing. Rechterlijke toetsing zal uitwijzen hoe hier naar gekeken zal worden. Op dit moment zullen we dat nog moeten afwachten.

1.3 Gevolgen voor de CAO Kinderopvang m.b.t. verplichte opleidingen

De CAO Kinderopvang kent momenteel een regeling voor scholing in artikel 9.2. Deze bepaling maakt los van de nieuwe wet een onderscheid tussen noodzakelijke scholing en scholing voor

(beroeps)ontwikkeling. De noodzakelijke scholing ziet op de (bij)scholings-, leer- en opleidingsactiviteiten die nodig zijn om het werk te kunnen blijven doen. Daarvan bepaalt de cao nu reeds dat de werkgever de kosten van de scholingsactiviteiten draagt (geen specificatie van welke kosten), alsmede dat de tijd voor deze activiteiten voor rekening komt van de werkgever. Deze noodzakelijke scholing ingevolge artikel 9.2 Cao Kinderopvang valt onder de definitie van 'verplichte scholing' in de zin van de nieuwe wet. In aanvulling op wat de cao thans al regelt, zullen vanaf 1 augustus 2022 alle kosten verband houdende met deze scholing voor rekening van de werkgever vallen. Daarnaast zal, waar dat zich hoegenaamd voordoet, geen studiekostenbeding (meer) gesloten kunnen worden voor deze scholingsactiviteiten.

1.4 BBL-opleiding en/of een VVE-scholing

Gelet op de antwoorden van de minister kan gesteld worden dat een opleiding die een kinderopvangorganisatie bekostigt voor een Pedagogisch Medewerker in opleiding via een duaal traject of een BBL-traject (leerarbeidsovereenkomst) niet als "verplichte scholing" hoeft te worden beschouwd. Dit betreft nl. een 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 op grond van een wettelijke bepaling een functie uit te voeren. Hetzelfde lijkt te gelden voor PM'ers die op de VVE wil gaan werken en daartoe een VVE scholing moet doorlopen.

Wel kan de VVE-scholing die een reeds VVE gekwalificeerde Pedagogisch medewerker moet verrichten om de functie te kunnen (blijven) uitoefenen worden gezien worden als een "verplichte opleiding".

Het is belangrijk om hierbij te vermelden dat aannames zijn op basis van de reacties die minister heeft gegeven op vragen van de Eerste Kamer.

2. Nevenwerkzaamheden

De nieuwe wet staat ook na 1 augustus 2022 toe dat een verbod op nevenwerkzaamheden wordt opgenomen in een cao of een arbeidsovereenkomst. Wil de werkgever hieraan rechten ontnemen dient de werkgever daarvoor een objectieve rechtvaardiging te hebben. Op dit moment is er maar weinig bekend over wat er kan worden verstaan onder een objectieve reden. Werkgevers dienen op basis van de Cao Kinderopvang binnen 1 maand na een melding van aanstaande nevenwerkzaamheden te reageren. Reageert de werkgever niet binnen deze periode zal vanaf 1 augustus 2022 mogelijk het gehele nevenwerkzaamhedenbeding zijn geldigheid verliezen. Het onthouden van toestemming kan immers uitsluitend indien de werkgever daartoe objectieve redenen in de zin van de wet heeft gegeven.

3. Uitbreiding van de informatieplicht

De nieuwe wet breidt de al bestaande informatieverplichtingen uit. Nu al moet een werkgever werknemers informeren over zaken als: de naam en vestigingsplaats van werkgever, de plaats waar de arbeid wordt verricht, de functie van werknemer, de datum van indiensttreding, het

soort overeenkomst (uitzend, oproep, payroll), de duur van de overeenkomst en de aard (bepaald/onbepaald), het loon (hoogte en termijn van uitbetaling), de arbeidsomvang, de aanspraak op vakantie en de wijze van berekening daarvan, de opzegtermijn, de arbeidsduur per week of dag, of er een cao van toepassing is en of er een pensioenregeling geldt, en dergelijken. Daar komt vanaf 1 augustus 2022 bij dat een werkgever informatie moet verschaffen over referentiedagen en -uren bij onvoorspelbare werktijden, vakantie(verlof), toepasselijke opzeggingstermijnen, formele vereisten voor opzegging (lees: het gehele ontslagrecht) en de periode waarbinnen een werknemer het ontslag kan aanvechten.

Door de uitgebreide informatieplicht is het noodzakelijk om de modellen die thans onderdeel uitmaken van de Cao Kinderopvang aan te passen. Zie op [onze website](#) de aangepaste modellen.

4. Oproepovereenkomsten

De nieuwe wet voorziet in een aantal aanvullende verplichtingen bij een arbeidsovereenkomst met een onvoorspelbaar werkpatroon zoals de oproepovereenkomsten. Ten eerste een extra uitbreiding van de informatieverplichting specifiek voor de oproepovereenkomst. Als sprake is van een onvoorspelbaar werkpatroon dient de werkgever in de arbeidsovereenkomst te vermelden op welke dagen en uren een oproepkracht voor het verrichten van werkzaamheden kan worden opgeroepen, de zogenoemde refertedagen en -tijden. Indien een oproepkracht buiten deze tijdstippen door de werkgever wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, dan is werknemer niet verplicht om daaraan gehoor te geven.

In de Cao Kinderopvang is in artikel 4.2 een bepaling opgenomen ter zake de roosterdagen en de extra roosterdag. Conform de nieuwe wet en deze bepaling zouden derhalve in de arbeidsovereenkomst de roosterdagen en de extra roosterdag bepaald moeten worden zodat de oproepkracht weet op welke dagen en tijden hij/zij kan worden opgeroepen. Deze ontwikkeling maakt het noodzakelijk de door de werkgever gehanteerde oproepovereenkomst aan te passen. Bij de Cao Kinderopvang zit geen model oproepovereenkomst.

Ten tweede geldt vanaf 1 augustus 2022 dat de werknemer met een onvoorspelbaar arbeidspatroon (de oproepkracht) die ten minste 26 weken in dienst is zijn werkgever kan verzoeken om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. De werkgever dient binnen één maand op dit verzoek te reageren. De werkgever is niet verplicht om in te stemmen met een dergelijk verzoek maar kan dit verzoek slechts schriftelijk en gemotiveerd afwijzen. Voor kleine werkgevers (werkgevers met maximaal 10 werknemers) gaat een reactietermijn gelden van drie maanden. Indien een werkgever niet of niet tijdig reageert op het verzoek, wordt het verzoek van de werknemer geacht te zijn gehonoreerd. Gevolg daarvan kan zijn dat zijn arbeidsovereenkomst moet worden aangevuld of aangepast.