

Werknemer vraagt om meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden



Werknemers met geheel of grotendeels onvoorspelbare arbeidsvoorwaarden kunnen u verzoeken om meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden als zij 26 weken of langer in dienst zijn. U kunt dit verzoek niet zomaar weigeren.

Iedere werknemer binnen de EU heeft volgens het Handvest van de grondrechten van de EU recht op:

- gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden;
- een beperking van de maximumarbeidsduur;
- dagelijkse en wekelijkse rusttijden;
- een jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

Naast het Handvest kent het Europees recht ook de beginselen uit de Europese pijler van sociale rechten. Hieruit volgt onder meer [de informatieplicht \(verdiepingsartikel\)](#) die u als werkgever heeft bij indiensttreding van een werknemer.

Op Europees niveau zijn minimumvereisten vastgesteld op het gebied van informatie over de essentiële aspecten van de arbeidsrelatie en de geldende arbeidsvoorwaarden. De nieuwe richtlijn moet het toepassingsbereik van eerdere EU-richtlijnen en de doelstellingen daarvan verruimen.

Atypische vormen van werk

In de toelichting op de richtlijn staat dat het één van de doelstellingen is om werkgevers te stimuleren een zekere vorm van werk aan te bieden aan werknemers met 'atypische vormen van werk'. Wat atypische vormen van werk precies zijn, vermeldt de richtlijn niet.

Uit de (Europese) wetsgeschiedenis kunt u afleiden dat het onder meer om huishoudelijk personeel, oproepwerkers en [platformwerkers \(artikel\)](#) gaat. Artikel 12 van de richtlijn stelt dat EU-lidstaten ervoor moeten zorgen dat een werknemer kan verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

Verzoek werknemer om meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden

In Nederland staan deze regels in artikel 2b van de [Wet flexibel werken \(WFW\) \(tool\)](#). In dit artikel staat dat de werknemer de werkgever kan verzoeken om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden, maar alleen als de werknemer ten minste 26 weken vóór de beoogde ingangsdatum van de aanpassing in dienst is bij de werkgever.

U moet binnen één maand na een verzoek van een werknemer schriftelijk en gemotiveerd beslissen over het verzoek. Heeft u minder dan tien werknemers, dan is de termijn drie maanden. Beslist u niet tijdig, dan wordt de vorm van arbeid aangepast zoals verzocht door de werknemer.

Verder is het voor huishoudelijk personeel dat minder dan vier dagen per week werkt voor een natuurlijk persoon (dus niet voor een organisatie) of een werknemer die op basis van een zee-arbeidsovereenkomst of arbeidsovereenkomst in de zeevisserij werkt, niet mogelijk om een verzoek in te dienen.

Welke rechten heeft de werknemer?

Het is niet helemaal duidelijk welke rechten een werknemer heeft op meer voorspelbare arbeid. Het kan in ieder geval verzoeken om een vast contract of vaste werktijden.

Maar of het verzoek alleen daarover kan gaan, is nog onduidelijk. Kan een oproepkracht bijvoorbeeld ook verzoeken om een langere oproepperiode dan waar hij volgens artikel 7:628a lid 3 van het Burgerlijk Wetboek (BW) recht op heeft?

Ook is onduidelijk hoe de samenloop met andere wettelijke regelingen is, zoals bij:

- het bij cao afwijken van de oproeptermijn uit artikel 7:628a lid 4 BW;
- de rechtsvermoedens uit artikel 7:610a en 610b BW;
- de verplichting om na 12 maanden een vaste arbeidsomvang aan te bieden (artikel 7:628a lid 5 BW); en,
- de aanzegverplichting voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd uit artikel 7:668 BW.



In de WFW staat dat u een werknemer niet mag benadelen, omdat hij - in of buiten rechte - een beroep doet op zijn recht op meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden, hierbij voor een ander bijstand heeft verleend of een klacht hierover heeft ingediend.

Rechtspraak over meer voorspelbare arbeid

Aangezien de wet niet helemaal duidelijk is, zal de rechter invulling moeten geven aan deze regels. In de tussentijd doet u er goed aan om tijdig na te denken over de gevolgen van deze wetgeving, met name als het gaat om een verzoek van een werknemer op een vast contract of een vaste arbeidsduur. U kunt ervoor kiezen om werknemers met onvoorspelbare arbeidsvoorwaarden niet langer dan 26 weken in dienst te houden of hen op eigen initiatief een meer zekere vorm van arbeid aanbieden.

Op het moment van schrijven van dit artikel is er slechts één (gepubliceerde) gerechtelijke uitspraak bekend, waarin een werknemer een beroep deed op deze wetgeving.

Niet op tijd gereageerd: vast contract

Een werknemer met een tijdelijk arbeidscontract vroeg de werkgever om een vast contract. De werkgever reageerde niet binnen de gestelde termijn op dat verzoek. De rechter oordeelde dat de werknemer daarom recht had op een vast contract. Het argument van de werkgever dat daar helemaal geen ruimte voor was binnen de beschikbare FTE hoefde de rechter daarom niet meer te beoordelen. De wet is duidelijk: reageert een werkgever te laat, dan wordt de arbeid aangepast conform het verzoek van de werknemer.

Aangezien de wet niet vermeldt hoe deze aanpassing van de arbeidsovereenkomst vorm krijgt, ging de rechter ervanuit dat de wijziging van rechtswege plaats heeft gevonden op de datum waarop de reactietermijn voor de werkgever van één maand was verstreken.

Rechtbank Limburg, 23 april 2024, ECLI (verkort): [2000](#)

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl