

Hallo, ik ben Jacqueline van Het Balanskantoor en vandaag wil ik jullie wat meer meegeven over de nieuwe arbeidsvoorwaarden die op 1 augustus 2022 in werking treden.

In de nieuwe arbeidsovereenkomst moet de werkgever zorgen voor heldere en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Dit houdt in dat er meer informatie moet komen in de arbeidsovereenkomst over de duur en de voorwaarden van de proeftijd, vakantie- en verlofregelingen, de plek waar het werk wordt gedaan en het mogelijk recht op opleiding. Ook wat betreft de onderdelen van het loon zal er meer informatie aangegeven moeten worden in arbeidsovereenkomst. Sommige werkgevers of de meeste branches werken met een cao. Het is nu vanaf 1 augustus niet meer voldoende om te verwijzen naar de cao en de cao-bepalingen. Alles wat we in de cao hebben staan en waarvan we vinden dat onze werknemer dit moet weten, moeten we opnemen in de arbeidsovereenkomst. Hiermee zal dus de arbeidsovereenkomst echt een heel stuk langer worden en dit is niet voor iedereen wenselijk. Maar ja, de wet bepaalt en wij moeten volgen.

Daarnaast is het ook van belang dat we ons realiseren als werkgevers dat we een werknemer niet meer mogen tegenhouden om buiten werktijd voor een andere werkgever te werken. Alleen wanneer we echt een hele goeie reden hebben, mogen we dit verbieden en onder de goeie redenen vallen onder andere de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie of het vermijden van belangenconflicten.

Ook heeft een werknemer die minimaal 26 weken in dienst is het recht om een verzoek te doen om het gemiddeld aantal uren van de 26 weken als vaste uren te mogen werken. Dit verzoek mag een werknemer één keer per jaar doen en de werkgever moet dan binnen een maand hierop schriftelijk en gemotiveerd reageren. Heb je nu minder dan 10 werknemers, dan heb je 3 maanden de tijd om te reageren.

Werkgevers moeten ook extra nog wat regelen voor de oproepkrachten. Ze moeten gaan vastleggen op welke dagen en in welke tijdvakken zij een werknemer oproepen. De oproepen buiten deze dagen of tijdvakken mag de werknemer dan weigeren.

Deze wet wordt genoemd: de wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Hele lange zin waarvan je begrijpt dat ik dit gewoon oplees. Naar verwachting gaat deze in op 1 augustus 2022, al is dit nog niet helemaal definitief.

Dan wil ik jullie nog meegeven dat per 1 juli het minimumloon weer omhooggaat. Zoals altijd elk jaar op 1 januari en 1 juli wordt het wettelijk minimumloon verhoogd. De regering is bezig om het minimumloon echt een stuk hoger te krijgen zodat in 2023 de minimumlonen wat beter aansluiten bij de vaste dienstverbanden en hiervoor zal dus een uiteindelijke loonstijging van totaal 7,5 % tot 1 januari 2023 nodig zijn. Met ingang van 1 juli stijgen de minimumlonen met 1,8 %.

Dit was het voor vandaag, tot de volgende keer. Doe!

