



Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Met de inwerkingtreding van deze wet per 1 augustus 2022, moeten vrijwel alle werkgevers de model arbeids-overeenkomsten en/of bedrijfsreglement aanpassen om (1) te voldoen aan de uitbreiding van de informatieplicht. Daarnaast zijn de belangrijkste wijzigingen (2) de inperking van het nevenwerkzaamhedenbeding, (3) regels rond het kosteloos aanbieden van scholing en (4) de mogelijkheid tot een verzoek tot meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.



(1) Uitbreiding informatieverplichting werkgevers

De bestaande plicht van werkgevers om werknemers schriftelijk of elektronisch te informeren, wordt uitgebreid met - in hoofdlijnen - de volgende onderdelen:

- ✗ De plaats(en) waar wordt gewerkt. Indien er geen (hoofdzakelijk) vaste werkplek is, wordt vermeld dat de werknemer op wisselende plaatsen werkt of vrij is zelf de werkplek te bepalen.
- ✗ De aanspraak op betaald verlof (naast vakantie), bijvoorbeeld ouderschapsverlof, verhuisverlof, etc.
- ✗ De procedurele aspecten bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, inclusief opzegtermijn.
- ✗ De afzonderlijke bestanddelen van het loon en de wijze en frequentie van betaling (bijvoorbeeld bijdragen in natura, overuren, bonussen en andere rechten).
- ✗ De gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week.

Bij geheel of grotendeels voorspelbaar werkpatroon:

- Normale dagelijkse/wekelijkse arbeidsduur
- Regelingen voor overwerk inclusief vergoedingen daarvoor
- Eventuele regelingen voor het ruilen van diensten of krijgen van een ander rooster

Bij geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon:

- Dat de werktijden in beginsel variabel zijn
- Het aantal gewaarborgde uren en het loon voor meerdere uren
- De dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht te werken
- Tot welk moment de werknemer kan worden opgeroepen en tot welk moment een oproep kan worden ingetrokken of gewijzigd.

- ✗ Wanneer er sprake is van een uitzendovereenkomst, de identiteit van de inlenende partij zodra dit bekend is.
- ✗ De duur en voorwaarden van de proeftijd.
- ✗ Eventueel recht op scholing.
- ✗ Identiteit sociale zekerheidsinstellingen, verzekeraars en pensioenfonds/-verzekeraar, voor zover de werkgever hiervoor verantwoordelijk is.

De werkgever moet de meeste gegevens binnen een week na aanvang van de werkzaamheden verstrekken (voor een aantal onderdelen geldt een termijn van een maand). In de praktijk is het daarom verstandig deze informatie in bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomst of in het bedrijfsreglement op te nemen. Een controle van uw model arbeidsovereenkomst / het beleid wordt daarom geadviseerd. Voor een aantal onderdelen volstaat een verwijzing naar een eventuele cao of titel 7.10 BW van het Burgerlijk Wetboek. Voor bestaande arbeidsovereenkomsten is er niet direct actie nodig, maar werknemers kunnen wel verzoeken dat de werkgever binnen een maand deze aanvullende informatie verstrekt. Werkgevers die niet (binnen de wettelijke termijn) de verplichte informatie aan de werknemer beschikbaar stellen, kunnen aansprakelijk worden gesteld voor de daardoor veroorzaakte schade.



(2) Inperking nevenwerkzaamhedenbeding

Een nevenwerkzaamhedenbeding dat de werknemer verbiedt of beperkt om voor een ander te werken is per 1 augustus 2022 niet meer geldig, tenzij dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van objectieve redenen. Voor objectieve redenen wordt getoetst of het verbod doelmatig (passend en geschikt) en noodzakelijk (proportioneel) is om het zwaarwegend belang van de werkgever te beschermen. Ook het belang van de werknemer wordt meegenomen. Voorbeelden van objectieve redenen zijn: gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie of het vermijden van belangenconflicten.

Het is niet vereist om bestaande nevenwerkzaamhedenbedingen aan te passen. Werkgevers kunnen de objectieve redenen ook motiveren op het moment dat de werkgever het beding wil invoeren.



(3) Kosteloos aanbieden van scholing

Voor werkgevers is het straks niet meer mogelijk om een geldig studiekostenbeding te sluiten voor opleidingen die de werkgever - op grond van de wet, EU-regelgeving, cao of rechtspositieregeling - verplicht is om aan te bieden voor de functie van de werknemer. Hieronder vallen ook opleidingen die werkgevers op basis van de bestaande scholingsplicht moeten aanbieden (namelijk scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie). Voorbeelden zijn opleidingen op het gebied van veiligheid of het bijhouden van vakbekwaamheid, scholing die de werknemer van de werkgever moet volgen in het kader van een verbetertraject, scholing in een nieuw computersysteem dat de werkgever gaat gebruiken, etc. Scholing die noodzakelijk is voor een diploma of certificaat waar de werknemer bij eerste aanvang van de werkzaamheden al over moet beschikken om wettelijk gezien de functie uit te voeren, valt in beginsel buiten deze regeling.

(Bestaande) studiekostenbedingen die betrekking hebben op genoemde scholing, zijn per 1 augustus 2022 per direct ongeldig. Alle kosten die de werknemer moet maken in verband met deze scholing zijn voor rekening van de werkgever (reiskosten, boeken, examengeld, etc). De tijd die de werknemer aan deze scholing besteedt, geldt hiernaast als arbeidstijd en moet zoveel mogelijk plaatsvinden onder werktijd. Advies is om na te gaan of er binnen uw organisatie sprake is van scholing die binnen deze nieuwe regeling valt.



(4) Verzoek tot meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden

Werknemers kunnen vanaf 1 augustus 2022 een verzoek doen tot een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden, mits de werknemer tenminste 26 weken in dienst is voorafgaand aan het tijdstip van de beoogde wijziging. Er gelden geen criteria voor de werkgever om een dergelijk verzoek in te willigen of af te wijzen, maar de werkgever moet wel binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd reageren op het verzoek. Voor werkgevers met minder dan tien werknemers geldt een termijn van drie maanden. Als een werkgever het nalaat binnen de termijn te reageren, wordt het verzoek van de werknemer automatisch gehonoreerd.

Vragen? Wij staan klaar om uw vragen over deze nieuwe wet te beantwoorden en kunnen assisteren bij een eventuele update van de standaard arbeidsovereenkomst / intern beleid. Neem contact op met uw contactpersoon.

CONTACT

Amstelveenseweg 500
1081 KL Amsterdam

+31 20 5736 736
info@lexence.com

.Ter zake