



Door: Marieke Baken



# WET TRANSPARANTE EN VOORSPELBARE ARBEIDSVOORWAARDEN

Belangrijke aandachtspunten

# WETSVOORSTEL

*Het wetsvoorstel Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden staat gepland om in werking te treden per 1 augustus 2022. De wet zal gelden voor zowel nieuwe als bestaande arbeidsrelaties.*

- 20 juni 2019 Richtlijn 2019/1152 aangenomen door Europese Parlement;
- Lidstaten moeten richtlijn op 1 augustus 2022 geïmplementeerd hebben in nationale wetgeving;
- Een deel van de maatregelen geldt al in NL of is hier reeds praktijk, maar een aantal moet nog worden ingevoerd.



# WAT VERANDERT ER VOORAL IN NEDERLAND?



Uitbreiding  
informatieplicht  
werkgever



Verbod op  
nevenwerkzaamheden  
nietig



Studiekosten  
verplichte opleiding  
voor werkgever



Werknemer mag verzoeken  
om meer voorspelbare  
vorm van arbeid

De werkgever is niet verplicht om medewerkers expliciet te wijzen op de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

Wel ben je als werkgever verplicht om deze wet goed toe te passen.

Dit betekent in ieder geval:

- dat je (nieuwe) werknemers op tijd moet informeren over bepaalde essentiële arbeidsvoorwaarden;
- de model-arbeidsovereenkomsten moeten worden aangepast, bijvoorbeeld op het gebied van scholing of het nevenwerkzaamhedenbeding.



# UITBREIDING INFORMATIEPLICHT WERKGEVER

## DE AL BESTAANDE INFORMATIEPLICHT VAN DE WERKGEVER WORDT UITGEBREID

- Werkgevers hebben al een uitgebreide informatieplicht (artikel 7:655 BW). De richtlijn breidt deze informatieplicht op meerdere punten uit;
- Ook wijzigt de richtlijn wanneer bepaalde informatie moet worden verstrekt en hoe;
  - Gegevens moeten binnen een week na aanvang van het werk worden verstrekt;
  - Sommige gegevens, waaronder de vakantie-aanspraken en de verlofregelingen of een van toepassing zijnde pensioenregeling, moeten binnen een maand na aanvang van het werk worden verstrekt.
- De gegevens kunnen worden opgenomen in de cao of de arbeidsovereenkomst/een personeelsregeling;
- De informatieverplichting geldt ook voor bestaande dienstverbanden, als de werknemer daar om vraagt.

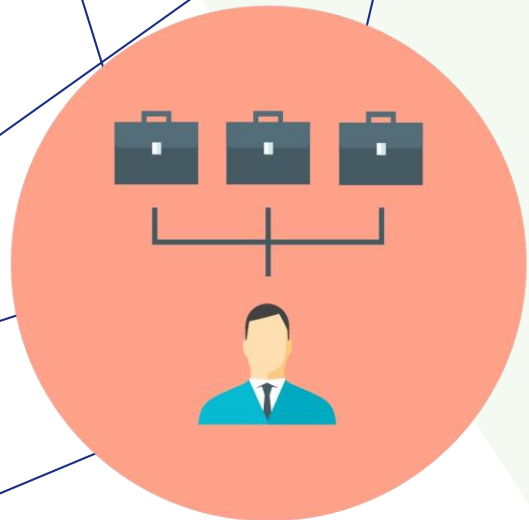
# TO DO LIST

- Check vóór 1 augustus welke informatie in de toepasselijke cao('s) is opgenomen;
- Check de standaard arbeidsovereenkomsten en pas deze waar nodig voor 1 augustus aan;
- Check het personeelshandboek/arbeidsvoorwaardenregelingen en vul voor 1 augustus waar nodig aan;
- Zorg ervoor dat werknemers die reeds in dienst zijn een verzoek kunnen doen om de uitgebreidere informatie en dat deze informatie tijdig (binnen één maand) en correct kan worden verstrekt.
- Zorg ervoor dat leidinggevenden op de hoogte zijn en laat hen bij 'onvoorspelbare arbeid' voor indiensttreding bepalen op welke dagen en uren de werknemer kan worden verplicht om te werken.

**VOLDOE JE NIET AAN DE INFORMATIEPLICHT, DAN KAN DE WERKNEMER SCHADEVERGOEDING VORDEREN.**



# VERBOD OP NEVENWERK- ZAAMHEDEN NIETIG



## EEN NEVENWERKZAAMHEDENBEDING IS NIETIG, TENZIJ 'OBJECTIEVE RECHTVAARDIGINGSGROND'.

- De objectieve rechtvaardigingsgrond hoeft de werkgever niet vooraf vast te leggen;
- De werkgever mag per geval bekijken of hij een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft.

## TO DO LIST

- Check voor 1 augustus het standaard nevenwerkzaamhedebeding en pas waar nodig aan. Bijvoorbeeld: verplicht werknemers om vooraf toestemming te vragen in plaats van een verbod op nevenwerk;
- Reageer na 1 augustus altijd schriftelijk en gemotiveerd op een verzoek om toestemming voor nevenwerk;
- Wijs een verzoek niet af, tenzij je een 'objectieve rechtvaardigingsgrond' kunt aanvoeren. De rechtvaardigingsgrond moet echt bestaan op het moment van afwijzen van het verzoek.

# STUDIEKOSTEN VERPLICHTE OPLEIDING VOOR WERKGEVER

## WERKGEVER MAG KOSTEN VERPLICHTE OPLEIDINGEN NIET MEER VERHALEN OP WERKNEMER

- Deze kosten kunnen ook niet meer worden afgetrokken van de transitievergoeding;
- Opleidingen die de werkgever verplicht is aan te bieden op grond van:
  - toepasselijk Unierecht;
  - toepasselijk nationale recht;
  - collectieve arbeidsovereenkomst;
  - een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.
- Werknemer moet deze verplichte opleidingen onder werktijd kunnen volgen;
- Een studiekostenbeding waardoor (een deel van) de kosten toch op de werknemer worden verhaald, is vanaf 1 augustus nietig;
- Kosten die toch bij de werknemer in rekening worden gebracht, kan de werknemer terugvorderen.



# TO DO LIST

- Check welke scholing in je bedrijf verplicht is op grond van toepasselijk Unierecht, toepasselijk nationale recht, een cao, of een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan;
- Check welke individuele of collectieve overeenkomsten afspraken bevatten over kosten van scholing. Pas deze afspraken voor 1 augustus waar nodig aan;
- Check de standaard studiekostenbedingen en pas deze waar nodig aan;
- Check de standaardbedingen over de aftrek van scholingskosten op de transitiekostenvergoeding en pas deze waar nodig aan.







## WERKNEMER MAG VERZOEKEN OM MEER VOORSPELBARE VORM VAN ARBEID

De Wet flexibel werken wordt gewijzigd (art. 2b), zodat werknemers die minstens 26 weken in dienst zijn een verzoek kunnen doen om een vorm van arbeid met meer zekere en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld een verzoek om een vast contract of een vaste arbeidsomvang.

### TO DO LIST

- Stel een regeling op waarin is aangegeven hoe werknemers een verzoek kunnen doen om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden;
- Reageer altijd schriftelijk en gemotiveerd op deze verzoeken;
- Reageer tijdig, anders wordt de vorm van arbeid aangepast conform het verzoek:
  - binnen een maand na indiening van het verzoek;
  - Binnen drie maanden voor een werkgever met minder dan 10 werknemers.

# TOT SLOT

- In de nieuwe wetgeving is een extra bescherming voor werknemers opgenomen. Als werknemers zich beroepen op de rechten zoals opgenomen in de Richtlijn, mogen zij niet om die reden worden ontslagen. Ook mogen werknemers hierdoor niet nadelig worden behandelen.
- De invoering van deze nieuwe wetgeving is een goede aanleiding voor werkgevers om het beleid en/of de regelingen op het gebied van opleidingen en ontslag onder de loep te nemen en deze (opnieuw) op te stellen.
- Indien u vragen heeft over de inhoud van dit artikel of meer informatie wenst, kunt u uiteraard contact opnemen.

**Meer weten? Bel gerust!**

**Marieke Baken**



06 – 13 25 69 03

2022