

Nieuwe regels voor transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Op 19 april 2022 heeft de Tweede Kamer het wetsvoorstel 'Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden' aangenomen. Deze wet gaat in per 1 augustus 2022 en komt voort uit de Europese richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. In deze factsheet zetten we de belangrijkste wijzigingen en (nieuwe) verplichtingen op een rij.

Verbod op nevenwerkzaamheden

In veel arbeidsovereenkomsten is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen dat een werknemer (kort gezegd) verbiedt om naast zijn baan, werkzaamheden voor derden te verrichten. Per 1 augustus 2022 is een dergelijk beding alleen nog toegestaan als er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond.

Een objectieve rechtvaardigingsgrond kan bijvoorbeeld zijn:

- gezondheid en veiligheid;
- bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie;
- overtreding van de (Arbeidstijden)wet;
- de integriteit van overheidsdiensten; of
- het vermijden van belangenconflicten.

De objectieve grond(en) hoeven niet vooraf in het nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen te zijn. Dit kan ook achteraf, als een beroep op het beding wordt gedaan.



Tip: hanteert u een verbod op nevenwerkzaamheden? Controleer of deze aan de hand van de nieuwe wet aangepast moeten worden. Bijvoorbeeld door op te nemen dat een werknemer alleen na vooraf gegeven toestemming van de werkgever nevenwerkzaamheden mag verrichten en dat de werkgever deze toestemming mag onthouden als er sprake is van (een) objectieve rechtvaardigingsgrond(en).

Verplichte scholing is kosteloos en wordt als arbeidstijd beschouwd

Verplichte scholing is vanaf 1 augustus 2022 voor een werknemer kosteloos en de tijd die hij daaraan besteedt, is arbeidstijd. Naast de kosten van de (verplichte) scholing zelf, moet de werkgever ook alle daarbij behorende kosten zoals reiskosten, boeken, studiemateriaal en examengelden betalen. Vanaf 1 augustus 2022 is een studiekostenbeding voor verplichte scholing dus niet meer toegestaan.

Verplichte scholing is scholing die verplicht is op basis van de wet of cao en die vereist is om een bepaalde functie te kunnen blijven uitoefenen. Daarbij kan worden gedacht aan scholing op het gebied van veiligheid en voor het bijhouden vakbekwaamheid.

Voor niet verplichte scholing blijft een studiekostenbeding wél toegestaan, mits deze voldoet aan bepaalde voorwaarden. Deze voorwaarden worden uitgebreid besproken in onze [blog](#).



Tip: heeft u een studiekostenbeding met uw werknemer(s) gesloten? Dan zullen deze bedingen waarschijnlijk aangepast moet worden zodat zij alleen betrekking hebben op niet verplichte scholing.

Uitbreiding informatieplicht werkgever

De wetswijziging leidt tot een uitbreiding van de informatieplicht van een werkgever. De werkgever is verplicht om uiterlijk binnen een week na aanvang van het dienstverband informatie te verschaffen over werk- en rusttijden. Ook moet informatie worden gegeven over:

- vakantie- en verlofregelingen;
- arbeidsplaats(en);
- het opleidingsbeleid;
- procedures en opzegtermijnen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

- bij een voorspelbaar werkpatroon: de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om te werken;
- bij een onvoorspelbaar werkpatroon: de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om te werken en de minimale termijn voor oproeping.



Tip: controleer of uw arbeidsovereenkomsten volledig zijn en alle informatie waarop een werknemer recht heeft, gegeven wordt.

Onvoorspelbaar werkpatroon

Werkgevers kunnen werknemers niet zonder meer verplichten tot werk als er sprake is van een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon. Daarvan is sprake als het werkpatroon grotendeels direct of indirect door de werkgever wordt bepaald.

Bij onvoorspelbare arbeid moet de werkgever opgave doen van:

- het feit dat de tijdstippen waarop wordt gewerkt variabel zijn, het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor de uren bovenop de gewaarborgde uren;
- de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht te werken (refertedagen- en uren);
- de oproeptermijnen.

Verzoek om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden

Als de werknemer ten minste 26 weken in dienst is bij een werkgever dan kan hij (maximaal één keer per jaar) een verzoek indienen voor meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Een werkgever is niet verplicht om hiermee in te stemmen. Wel moet een werkgever binnen een maand (of binnen drie maanden bij kleine werkgevers) schriftelijk en gemotiveerd op het verzoek beslissen. Doet hij dat niet dan wordt het verzoek van de werknemer om de arbeid aan te passen, ingewilligd.



Benadelings- en opzegverbod

De nieuwe wetgeving voorziet in een extra bescherming voor de werknemer die zich op een van de genoemde rechten beroept. De werknemer mag om die reden namelijk niet worden ontslagen of benadeeld.

Onmiddellijke werking

De nieuwe wetgeving voorziet in een extra bescherming voor de werknemer die zich op een van de genoemde rechten beroept. De werknemer mag om die reden namelijk niet worden ontslagen of benadeeld.

Contact

Heeft u vragen over de wijzigingen en/of nieuwe verplichtingen op grond van de wetswijziging of wilt u uw (arbeids)overeenkomsten laten controleren? Neem gerust contact op met:



Tom Nicolai
06 28 12 31 33
t.nicolai@yspeert.nl



Marjolein Moorman
050 207 16 03
m.moorman@yspeert.nl



Femke Westra
06 26 46 55 00
f.westra@yspeert.nl