

Op 1 augustus 2022 is de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking getreden. Deze wetwijziging heeft als doel het (verder) verbeteren van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer, door meer transparante en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen.

In dit document lees je meer over de wijzigingen per 1 augustus 2022. De Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden heeft onmiddellijke werking en kent geen overgangsrecht.

UITBREIDING VAN DE INFORMATIEPLICHT VOOR WERKGEVERS

Werkgevers hebben op grond van de wet al een uitgebreide informatieplicht. Deze informatieplicht wordt per 1 augustus verder uitgebreid. Zo dient de werkgever de werknemer voortaan ook informatie te verschaffen over onder meer de arbeidsplaats, einddatum bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, de arbeidstijden, proeftijd, verlofregelingen, afzonderlijke loonbestanddelen zoals bonussen of toeslagen, recht op scholing en procedurele aspecten bij het beëindigen van het dienstverband.

Indien de informatie reeds is opgenomen in de CAO of in de wet, kan worden volstaan met een verwijzing naar de wettelijk bepaling of de CAO.

VERBOD OP NEVENWERKZAAMHEDEN

Per 1 augustus mag een werkgever nevenwerkzaamheden niet zomaar verbieden. Uitgangspunt is dat nevenwerkzaamheden zijn verboden. Enkel wanneer sprake is van een objectieve rechtvaardiging is een verbod op nevenwerkzaamheden nog toegestaan. Een rechtvaardiging voor een verbod op nevenactiviteiten kan onder andere liggen in de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer (belastbaarheid werknemer), het vermijden van belangenconflicten, het naleven van de Arbeidstijdenwetgeving (als bijvoorbeeld door de nevenwerkzaamheden de werknemer meer uren werkt dan op grond van de wet is toegestaan) of de bescherming van vertrouwelijke bedrijfsinformatie (als bijvoorbeeld de werknemer ook werkzaam is bij een concurrent).

Indien de werkgever geen goede reden voor het verbod kan aanvoeren, dan is het beding nietig. Het is niet noodzakelijk om de objectieve reden(en) met zoveel woorden in het nevenwerkzaamhedenbeding te noemen. Indien de reden(en) niet in het beding zijn vastgelegd, dan kan de objectieve rechtvaardiging alsnog achteraf worden gegeven.

KOSTELOOS AANBIEDEN VERPLICHTE SCHOLING

Vanaf 1 augustus geldt dat verplichte scholing aan iedere werknemer ter beschikking moet worden gesteld en dat daarbij geen onderscheid mag worden gemaakt tussen bijvoorbeeld fulltimers en flexwerkers. De opleiding die verplicht is, dient kosteloos aan de werknemer te worden aangeboden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het herhalen van de CODE 95 voor chauffeurs. Een werkgever heeft bijvoorbeeld een wettelijke scholingsplicht als de scholing noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie, als scholing door de werkgever verzocht wordt in het kader van een verbetertraject of omdat het nodig is voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst als de bestaande functie vervalst.

De opleidingstijd dient als arbeidstijd te worden beschouwd en moet deze zoveel mogelijk onder werktijd plaatsvinden. Vanaf 1 augustus 2022 zal elk beding waarbij verplichte scholing door de werknemer moet worden terugbetaald, nietig worden verklaard.

Voor studies, cursussen en opleidingen die niet verplicht zijn, blijft een studiekostenbeding waarbij wordt afgesproken dat de studiekosten onder bepaalde voorwaarden dienen te worden terugbetaald, mogelijk.

VERZOEK ARBEID MET MEER VOORSPELBARE EN ZEKERE ARBEIDSVORWAARDEN

Een werknemer kan, na een dienstverband van minimaal 26 weken een verzoek bij de werkgever indienen voor arbeid met meer voorspelbare en daarmee meer zekere arbeidsvoorwaarden. Een werknemer mag een dergelijk verzoek maximaal 1 maal per jaar indienen.

Op grond van de nieuwe wetgeving moet een overgang naar zekerdere vormen van werk worden gestimuleerd als de werkgever de mogelijkheid heeft om voltijdscontracten of arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur aan te bieden aan werknemers met atypische vormen van werk. Een werknemer kan daarom vragen om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Dergelijke arbeid moet uiteraard wel beschikbaar zijn.

Werkgevers zijn niet verplicht om met een dergelijk verzoek in te stemmen, maar moeten daarop wel schriftelijk – en gemotiveerd – antwoorden. Indien de werkgever niet binnen een maand (drie maanden voor werkgevers met minder dan tien werknemers) beslist, wordt de vorm van arbeid op grond van de wet aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

EU-DETACHERING

Ook de wet- en regelgeving met betrekking tot detachering van een werknemer naar een andere EU-lidstaat wijzigt. Zo moet een werkgever die een werknemer vanuit Nederland naar een andere EU-lidstaat detacheert, de werknemer vanaf 1 augustus vooraf in kennis te stellen van het loon waarop hij of zij recht heeft volgens het geldende recht van de ontvangende lidstaat. Ook alle toeslagen en regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten en een verwijzing naar de door de ontvangende lidstaat speciaal daartoe ontwikkelde website moeten vooraf bij de werknemer bekend zijn.

OPZEGVERBOD EN BENADELINGSHANDELING

Werknemers die zich op één van bovengenoemde rechten beroepen, mogen niet om die reden worden ontslagen. Ook mogen zij daardoor niet nadelig worden behandeld.

TOT SLOT

De nieuwe wetgeving kent geen overgangsrecht. Dat betekent dat de wet onmiddellijk in werking zal treden en ook zal gaan gelden voor arbeidsovereenkomst die vóór 1 augustus 2022 zijn aangegaan.

