



Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Dit moet je regelen vóór 1 augustus 2022

Per 1 augustus 2022 gaat een nieuwe wet in die zorgt voor meer duidelijkheid in de arbeidsvoorwaarden. Voluit heet deze wet 'Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden'. Werknemers krijgen met deze wetswijziging meer bescherming in arbeidsvoorwaarden. Wat de belangrijkste wijzigingen zijn en wat je echt moet regelen voor 1 augustus? Dat lees je in deze checklist.

Dit zijn de belangrijkste wijzigingen

1. Studiekosten van verplichte opleidingen zijn voor de werkgever.
2. Verbod op nevenwerkzaamheden geldt niet meer, tenzij je goede redenen hebt.
3. De werknemer kan vragen om meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden.
4. De informatieplicht van werkgevers wordt uitgebreid.





Studiekosten van verplichte opleidingen zijn voor de werkgever

Soms moeten jouw werknemers opleidingen volgen om te kunnen (blijven) functioneren.

- Als werkgever betaal je voortaan de kosten voor opleidingen die wettelijk of via de cao verplicht zijn. Dat geldt ook voor bijvoorbeeld opleidingen in een verbetertraject bij disfunctioneren.
- Voor deze opleidingen mag je ook geen studiekostenbeding (terugbetalingsregeling) afspreken.
- Studiekosten die je toch verhaalt, kan de werknemer terugvorderen.
- Voor cursussen en opleidingen die niet verplicht zijn, blijft een studiekostenbeding mogelijk. Dat geldt ook voor opleidingen die een nieuwe werknemer moet volgen om de functie te mogen uitoefenen.
- De werknemer moet de verplichte opleidingen zoveel mogelijk tijdens werktijd volgen. Opleidingstijd is arbeidstijd.



Verbod op nevenwerkzaamheden geldt niet meer, tenzij je goede redenen hebt

Met een nevenwerkzaamhedenbeding in de arbeidsvoorwaarden kun je werknemers verbieden om tijdens het dienstverband voor een ander te werken.

- Vanaf 1 augustus 2022 moet je als werkgever een goede reden (ook wel 'objectieve rechtvaardiging' genoemd) hebben om nevenactiviteiten te verbieden. Denk bijvoorbeeld aan overschrijding van de arbeidstijdenwet, gezondheids- en veiligheidsredenen, het voorkomen van een belangenconflict, integriteit van overheidsdiensten en het beschermen van vertrouwelijke (bedrijfs)informatie.
- Je kunt de redenen opnemen in de arbeidsovereenkomst, maar dat is niet verplicht.
- Reageer altijd schriftelijk en gemotiveerd op het verzoek om toestemming voor nevenwerk.

Wat moet je doen vóór 1 augustus?

- Inventariseer welke opleidingen in je bedrijf verplicht zijn.
- Inventariseer alle individuele en collectieve afspraken over opleidingen en pas die aan als dat nodig is.
- Controleer de bestaande studiekostenbedingen en pas die aan als dat nodig is.

Wat moet je doen vóór 1 augustus?

- Controleer de bestaande nevenwerkzaamhedenbeding en pas dat aan als dat nodig is.
- Overweeg je werknemers te verplichten vooraf om toestemming te vragen.





De werknemer kan vragen om meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden

In de Wet flexibel werken is onder meer geregeld dat een werknemer kan vragen om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijden.

- Vanaf 1 augustus 2022 kan de werknemer ook één keer per jaar vragen om meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld een vast contract of een vaste arbeidsduur per week.
- De werknemer moet minstens 26 weken in dienst zijn.
- Heb je 10 of meer werknemers? Dan moet je binnen een maand op het verzoek reageren.
- Heb je minder dan 10 werknemers? Dan heb je drie maanden de tijd voor een reactie.
- Reageer altijd schriftelijk en gemotiveerd op het verzoek.
- Als je niet op tijd reageert, stem je in met het verzoek van de werknemer en wordt de vorm van arbeid aangepast!

Wat moet je doen vóór 1 augustus?

- Stel een regeling op hoe werknemers na 1 augustus een verzoek kunnen doen om meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden.



De informatieplicht van werkgevers wordt uitgebreid

Je hebt de plicht je werknemers op tijd te informeren over arbeidsvoorwaarden. Denk hierbij aan het tijdstip van indiensttreding, de precieze functie, de duur van de arbeidsovereenkomst en het loon.

- Deze informatie staat nu vaak op een loonstrook. Dat is vanaf 1 augustus 2022 niet meer toegestaan. Dat moet ook in de arbeidsovereenkomst of in een aparte brief of begeleidend schrijven. Je kunt het ook in het personeelshandboek opnemen.
- Vanaf 1 augustus moet je meer informatie verstrekken aan je werknemers over arbeidsvoorwaarden. Zoals informatie over de proeftijd en de duur daarvan. En ook de procedurevereisten en opzegtermijnen die gelden als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

- De (meeste) informatie moet je schriftelijk en binnen één week na de eerste werkdag verstrekken.
- Werknemers die vóór 1 augustus 2022 in dienst zijn, kunnen ook vragen om de uitgebreide informatie.
- Voldoe je niet (tijdig) aan deze informatieplicht of geef je onjuiste informatie? Dan kan de werknemer een schadevergoeding eisen als hij of zij hierdoor schade lijdt.

Wat moet je doen vóór 1 augustus?

- Controleer de standaard-arbeidsovereenkomsten, het personeelshandboek of andere schriftelijke verklaringen. Pas die aan als dat nodig is.
- Check welke informatie in de cao is opgenomen.
- Zorg dat je werknemers een verzoek om uitgebreide informatie kunnen doen en dat je de informatie op tijd kan geven.





Hulp nodig?

Wij kunnen je op verschillende manieren helpen bij het opstellen of aanpassen van je arbeidsovereenkomsten.

- In DAS Documenten Selfservice kun je zelf je arbeidsovereenkomst opstellen.
- Een juridisch specialist controleert of je huidige arbeidsovereenkomst nog voldoet aan de nieuwe regels en past die aan.
- Een juridische specialist stelt een nieuwe arbeidsovereenkomst voor je op.

Meer weten?

Heb je vragen over de aanpassingen en de nieuwe regels? Neem dan gerust contact op met onze Ondernemersdesk:

 088 327 98 00
(ma t/m vr van 8:30 tot 17:30 uur)

 ondernemersdesk@das.nl

In deze checklist voor ondernemers geven wij adviezen in algemene zin. Per geval kunnen specifieke regels gelden. Twijfel je? Neem dan contact op met een specialist van DAS.

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.



Meesters in juridische hulp