



## Wetsvoorstel

# Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Door middel van dit wetsvoorstel wordt de EU-Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (2019/1152) in de Nederlandse wetgeving geïmplementeerd. De Tweede Kamer heeft op dinsdag 19 april 2022 ingestemd met het wetsvoorstel. Het is de bedoeling dat de wet per 1 augustus 2022 in werking treedt en dan ook zal gelden voor arbeidsovereenkomsten die vóór die datum zijn aangegaan.

### DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN

- De werkgever dient verplichte scholing kosteloos aan de werknemer aan te bieden.
- Een absoluut verbod op nevenwerkzaamheden is niet langer toegestaan.
- De informatieverplichting van de werkgever wordt sterk uitgebreid.
- De positie van arbeidskrachten met een onvoorspelbaar werkpatroon wordt versterkt.
- De werknemer kan een verzoek tot voorspelbare arbeidsvoorwaarden indienen.



### SCHOLING & STUDIEKOSTEN

Wanneer de werkgever verplicht is werknemers scholing te verstrekken, dient dit kosteloos te worden aangeboden en zoveel mogelijk tijdens werktijd. Wat verplichte scholing is vloeit onder meer voort uit de wet of uit een collectieve arbeidsovereenkomst. Verplichte scholing is in ieder geval de scholing die noodzakelijk is voor het kunnen (blijven) verrichten van de functie. De tijd gemoeid met het volgen van een verplichte opleiding wordt aangemerkt als arbeidstijd. De werknemer behoudt dus ook zijn recht op loon. Alle kosten in verband met de verplichte scholing zijn voor rekening van de werkgever. Afspraken over verrekening of terugbetaling van deze kosten zijn nietig.



- Een al dan niet bestaand (studiekosten)beding waarbij de kosten van verplichte scholing worden verhaald of verrekend is straks (direct) nietig.
- Kosten die toch worden verhaald, kunnen worden teruggevorderd.



- Inventariseer alle individuele en collectieve afspraken over scholing.
- Maak een onderscheid tussen verplichte en niet-verplichte scholing.
- Controleer welke afspraken kunnen blijven gelden.



## NEVENWERKZAAMHEDEN

Na 1 augustus 2022 kan de werkgever nevenwerkzaamheden slechts verbieden indien hij daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft. Denk bijvoorbeeld aan een overschrijding van de maximum arbeidstijden, aan de gezondheid en veiligheid van de werknemer, de bescherming van bedrijfsinformatie of het vermijden van belangenconflicten.



- Een toestemmingsverzoek van de werknemer kan slechts gemotiveerd worden geweigerd.
- De werkgever dient de objectieve rechtvaardigingsgrond expliciet kenbaar te maken.
- De rechtvaardigingsgrond hoeft niet vooraf te zijn vastgelegd.
- De rechtvaardigingsgrond moet wel bestaan op het moment dat de werkgever zich op het verbod beroept.
- Dit geldt zowel voor bestaande als voor nog overeen te komen bedingen.



- Controleer vóór 1 augustus 2022 bestaande nevenactiviteitenbedingen.
- Overweeg een verplichting op te nemen voor de werknemer om toestemming te vragen.



## INFORMATIEVERPLICHTING

De Richtlijn breidt de huidige informatieverplichting van werkgevers uit ten aanzien van arbeidsvoorwaarden, rechten en plichten van de werknemer. Denk hierbij aan informatie over (wisselende) werkplek(ken), aanspraken op andere vormen van betaald verlof (naast vakantie), arbeidsduur, werktijden of een onvoorspelbaar werkpatroon, de afzonderlijke loonbestanddelen zoals bonussen of toeslagen, het recht op scholing en de procedurele aspecten bij het beëindigen van het dienstverband.



- De (meeste) informatie dient schriftelijk en binnen één week na de eerste werkdag te worden verstrekt.
- De verplichting geldt ook voor al bestaande dienstverbanden, als de werknemer daar om vraagt.
- Ten aanzien van uitzendovereenkomsten en grensoverschrijdende detachering gelden aanvullende/andere eisen.
- Het niet (tijdig) voldoen aan de informatieverplichting kan leiden tot schadeplichtigheid.



- Controleer uw modelarbeidsovereenkomsten vóór 1 augustus 2022 en pas deze aan indien nodig.
- Controleer uw (collectieve) arbeidsvoorwaardenregelingen en vul aan waar nodig.



## ONVOORSPELBAAR WERKPATROON

Van een onvoorspelbaar werkpatroon is sprake wanneer de tijdstippen waarop arbeid wordt verricht in overwegende mate (in)direct door de werkgever worden bepaald. De Richtlijn schrijft dan voor dat een referentieperiode (dagen en uren) moet worden afgesproken waarbinnen de werknemer kan worden opgeroepen. Wordt hier niet aan voldaan, of wordt de werknemer opgeroepen buiten de kaders, dan mag de werknemer de oproep weigeren.



- Een nul-urenovereenkomst (oproepovereenkomst) heeft een onvoorspelbaar werkpatroon.
- Bij een onvoorspelbaar werkpatroon is niet per definitie sprake van een oproepovereenkomst.
- Wisselende roosters zijn kenbaar en doen dus niet af aan voorspelbaarheid.



- Inventariseer situaties waarin sprake is van een (grotendeels) onvoorspelbaar werkpatroon.
- Spreek met oproepkrachten waar nodig referentiedagen en -uren af.
- Houd bij nieuwe contracten rekening met de specifieke informatieplicht die geldt ten aanzien van een onvoorspelbaar werkpatroon.



## VERZOEK TOT VOORSPELBARE ARBEIDSVOORWAARDEN

In de Wet flexibel werken (Wfw) is onder meer geregeld dat een werknemer de werkgever kan verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijden. Vanaf 1 augustus 2022 kan de werknemer de werkgever daarnaast vragen om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een verzoek om een voorspelbaarder rooster. Daarnaast kan de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de werkgever bijvoorbeeld vragen om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.



- De werknemer kan het verzoek 26 weken na aanvang van het dienstverband indienen.
- Een werkgever met 10 of meer werknemers moet binnen een maand op het verzoek reageren.
- Een werkgever met minder dan 10 werknemers heeft drie maanden de tijd voor een reactie.
- De beslissing van de werkgever dient schriftelijk en gemotiveerd te zijn.
- Let op: als de werkgever niet op tijd reageert, wordt het verzoek geacht te zijn ingewilligd!



**TOT SLOT**

De implementatie van de Richtlijn gaat gepaard met de introductie van benadelings- en opzegverboden ten aanzien van de werknemer die deze rechten geldend maakt. Verder is het nog onduidelijk of platformwerkers en/of bepaalde zzp'ers (schijnzelfstandigen) ook een beroep kunnen doen op de bescherming van de Richtlijn.



**SCHAKEL TIJDIG ONZE SPECIALISTEN IN**

De implementatie van de Richtlijn heeft de nodige voeten in de aarde. (Model)arbeidsovereenkomsten en/of collectieve arbeidsvoorwaardenregelingen zullen vóór 1 augustus 2022 moeten worden gecontroleerd en aangepast. Desgewenst zijn wij u daarbij graag van dienst. Neem contact op met uw vaste contactpersoon of met één van onze andere specialisten.



**Conny Staudt**  
Advocaat-partner

06 3494 2752  
[cstaudt@akd.eu](mailto:cstaudt@akd.eu)



**Mariëlle van Winden - Spaans**  
Advocaat-partner

06 2336 6648  
[mvanwinden@akd.eu](mailto:mvanwinden@akd.eu)



**Pascal van Schaik**  
Advocaat-partner

06 5204 8312  
[pvenschaik@akd.eu](mailto:pvenschaik@akd.eu)



**Pieter Huys**  
Advocaat-partner

06 5261 5454  
[phuys@akd.eu](mailto:phuys@akd.eu)