

WHITEPAPER



Nieuwe regels voor werkgever,
check of jij hieraan voldoet!

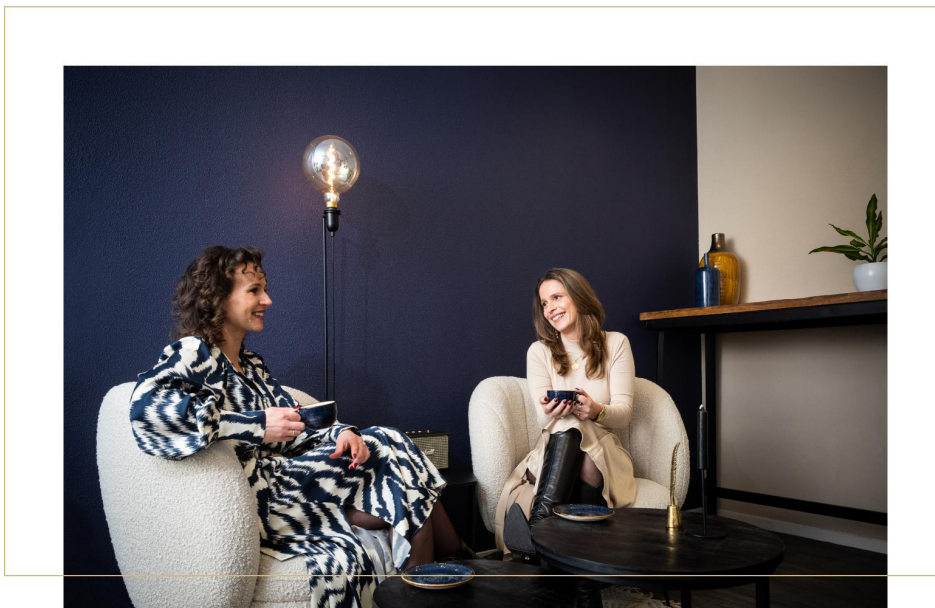
Per 1 augustus 2022 komen er een aantal nieuwe regels in de wet, met als doel het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden van werknemers en deze tegelijkertijd transparanter te maken voor hen. Wat gaat dit voor jou als werkgever betekenen?

Uitbreiding informatieplicht

In de wet staat ook nu al een opsomming van gegevens/ arbeidsvoorwaarden die jij als werkgever aan jouw werknemer moet verstrekken. Deze wordt uitgebreid, zodat de arbeidsvoorwaarden voorspelbaarder en transparanter zijn. Je dient de werknemer voortaan ook informatie te verschaffen over onder meer de arbeidsplaats, arbeidstijden, verlofregelingen, proeftijd, afzonderlijke loonbestanddelen zoals bonussen of toeslagen, recht op scholing en procedurele aspecten bij het beëindigen van het dienstverband.

Bij deze whitepaper is een checklist gevoegd met alle nieuwe aspecten die moeten worden vermeld aan jouw werknemer, door het afwerken van deze checklist kun je goed nagaan of je aan de extra informatieplicht hebt voldaan.

Wij hebben speciaal voor jou een checklist gemaakt!

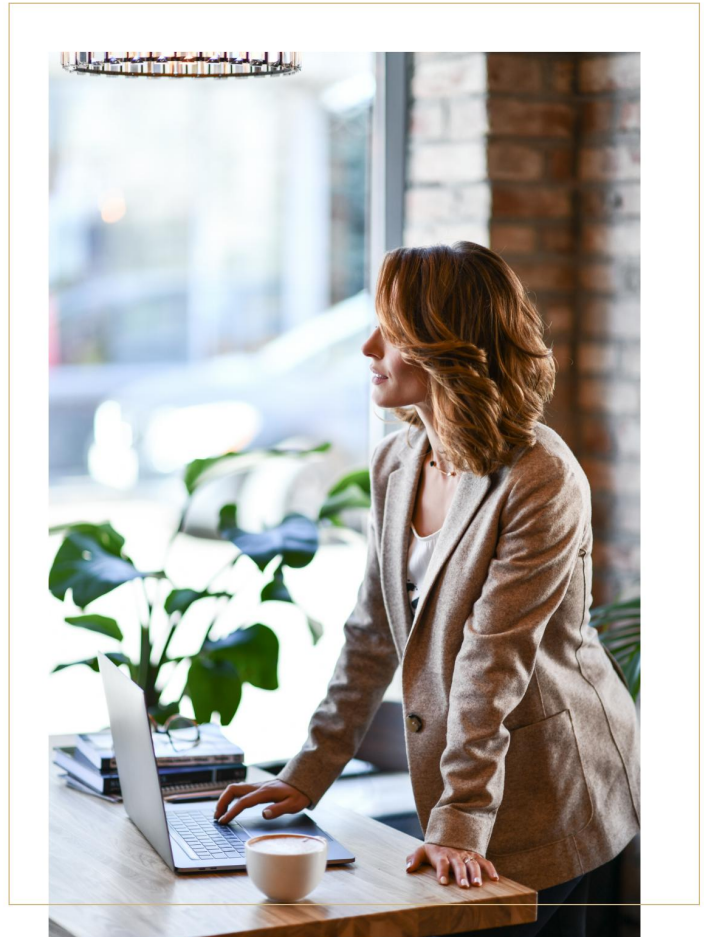


Studiekosten vaker voor rekening van een werkgever

Op dit moment is het werkgevers toegestaan een studiekostenbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst waarin is bepaald dat de werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst (een deel van) de studiekosten terug moet betalen. Een nieuwe regel in de wet is het opnemen van een dergelijk beding niet langer mogelijk bij een wettelijk of bij cao verplichte opleiding. Verplichte opleidingen moeten dan kosteloos worden aangeboden en de tijd die hieraan besteed wordt, wordt aangemerkt als arbeidstijd en de opleiding dient zoveel mogelijk plaats te vinden tijdens werkuren.

Het gaat om scholing die de werkgever verplicht is te verstrekken om het werk waarvoor werknemer is aangenomen uit te voeren. Vaak zijn dit opleidingen op het gebied van veiligheid en arbeidsvoorwaarden. Te denken valt aan het bijhouden van de vakbekwaamheid. Beroepsopleidingen of opleidingen die werknemers moeten volgen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie vallen hier niet onder, tenzij de werkgever deze op grond van de wet of een cao verplicht dient aan te bieden.

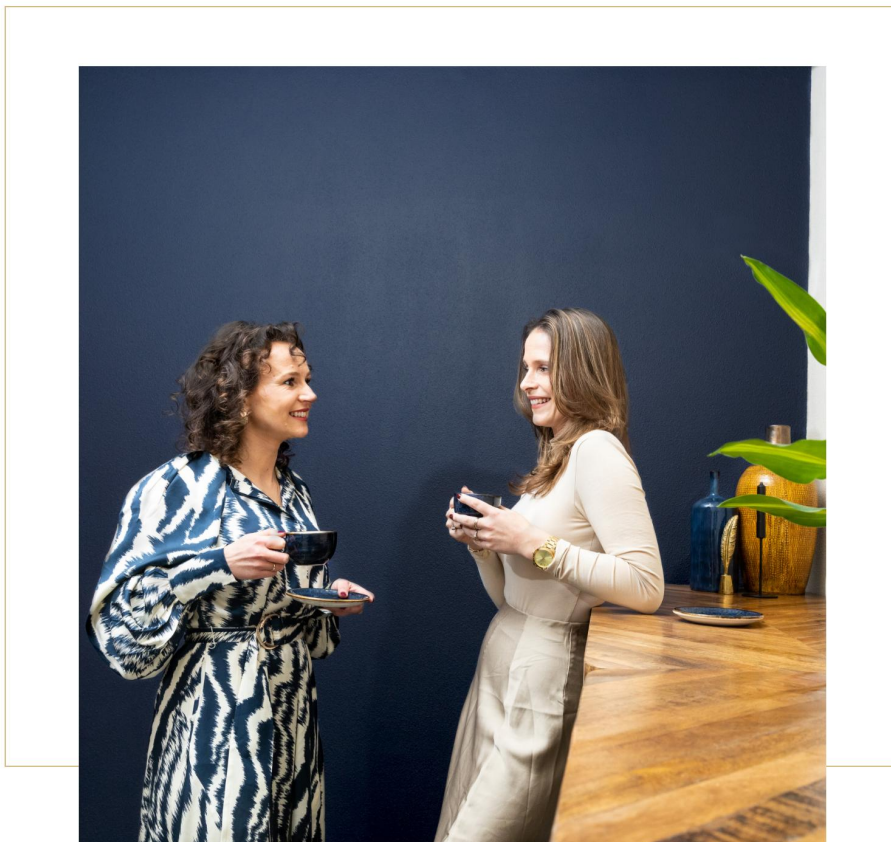
Een scholingsbeding waarin bijvoorbeeld een terugbetalingsregeling staat voor dergelijke opleidingen is niet geldig.



Nevenwerkzaamheden vaker toegestaan

Een andere belangrijke wijziging is dat er nevenwerkzaamheden niet meer verboden mogen worden. Het is dan ook toegestaan dat een werknemer, buiten het werkrooster bij jou, voor één of meer andere werkgevers werkt.

Er is hier echter wel een uitzondering op. Wanneer je een verbod kunt rechtvaardigen op grond van een objectieve reden, mag je dit wel opleggen. Daarbij kun je denken aan de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, het vermijden van belangenconflicten of dreigende schending van de verplichtingen van de werkgever zoals opgenomen in de Arbeidstijdenwet. Het is niet noodzakelijk om de objectieve rechtvaardiging op te nemen in het nevenwerkzaamhedenbeding.



Verzoek tot voorspelbaar arbeidsvoorwaarden

Voor een werknemer die langer dan een half jaar in dienst is, is het mogelijk om jou te vragen om meer voorspelbaar werk en zekere arbeidsvoorwaarden. Voorwaarde hierbij is wel dat dergelijk werk beschikbaar moet zijn.

De werknemer mag, buiten onvoorziene omstandigheden, eenmaal per jaar een verzoek tot een voorspelbaardere arbeidsvoorwaarden doen. Wanneer het verzoek is afgewezen of ingewilligd, kan een volgend verzoek dus na een jaar weer gedaan worden.

Als werkgever dien je binnen een maand na dit verzoek een schriftelijk gemotiveerde reactie te geven. Mocht je minder dan tien werknemers in dienst hebben, dan geldt voor jou een termijn van drie maanden. Wanneer je niet binnen de voor jou geldende termijn reageert, wordt de arbeidsovereenkomst gewijzigd op de manier zoals de werknemer dat wenst.



Geen overgangsrecht

Het is van belang om te weten dat er geen overgangsrecht zal gelden. Dit betekent dat de wet vanaf 1 augustus 2022 directe werking zal hebben. (Studiekosten) bedingen in strijd met de wet zullen dus onmiddellijk nietig zijn, ook in arbeidsovereenkomsten die reeds vóór 1 augustus 2022 zijn aangegaan. Je doet er dus verstandig aan hier nu al rekening mee te houden.

De nieuwe eisen aan de informatieplicht gelden voor arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 augustus 2022 worden afgesloten. Voor bestaande arbeidsovereenkomsten is het zo, dat wanneer werknemer om aanvullende informatie vraagt, deze binnen een maand verstrekt of aangevuld moet worden.

Uiteraard kun je voor vragen en advies over de wijzigingen op het gebied van het nevenwerkzaamhedenbeding, het studiekostenbeding en de informatieverplichtingen bij één van onze arbeidsrechtadvocaten terecht.

Tot slot

Basis voor de nieuwe regels is de Richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Deze dient verplicht per 1 augustus 2022 geïmplementeerd te worden in de Nederlandse wetgeving. Op dit moment is er sprake van een wetsvoorstel waarbij de regels in het BW en de Wet Flexibel Werken worden opgenomen. De inwerkingtreding is voorzien op 1 augustus 2022.

Zie de checklist op de volgende pagina!



Checklist informatieplicht

Wil jij zeker weten dat je alle nieuwe verplichte informatie aan jouw medewerker hebt verstrekt? Controleer het met behulp van deze checklist!

- De duur en voorwaarde van de proeftijd (indien van toepassing)

Wanneer de werktijden geheel of grotendeels voorspelbaar zijn:

- De arbeidstijd (dit mag per dag of per week)
- Regels voor werk buiten de afgesproken arbeidstijd en het loon dat daarbij hoort
- Regels over het wisselen van diensten

Wanneer de werktijden geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn:

- Het feit dat de tijdstippen waarop het werk moet worden verricht variabel zijn
- Het minimum aantal uren wat zal worden uitbetaald
- Het loon wat wordt betaald voor arbeid verricht bovenop het aantal minimumuren
- De dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten. Daarbij moet ook worden afgesproken dat de werknemer een oproep buiten deze uren kan weigeren
- Het recht op vakantie of ander betaald verlof en de manier van berekening hiervan
- De procedure, met in begrip van de vereisten, die werknemer en jij in acht moeten nemen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst (zoals de opzegtermijn en hoe dit kan worden vastgesteld)
- Informatie over de uitbetaling van het loon, zoals frequentie van betaling, betalingswijze en overige loonbestanddelen zoals overuren en bonussen

- In geval van uitzendovereenkomsten: de identiteit van de inlenende onderneming (zodra deze bekend is en deze dient bij elke plaatsing opnieuw verstrekt te worden aan de werknemer)
- De gegevens van het pensioenfonds of de pensioenverzekeraar
- Indien de arbeid niet hoofzakelijk op een vaste plek plaatsvindt: de mededeling dat het werk van de werknemer op verschillende plekken zal plaatsvinden of dat hij vrij is zijn werkplek zelf te bepalen



0297-250018



@hendrikkxadvocaten



www.hendrikkxadvocaten.nl



Hendrikkxadvocaten



info@hendrikkxadvocaten.nl

H **HENDRIKKX
ADVOCATEN**