

# Handleiding voor werkgevers

*Inzake de Wet implementatie EU-richtlijn  
transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden*

Per 1 augustus 2022 treedt de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking. De wetswijziging beoogt de arbeidsvoorwaarden voor werknemers te verbeteren en dient tevens ter bevordering van transparantere en meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Werkgevers moeten met ingang van 1 augustus 2022 voldoen aan de nieuwe wetgeving.

## 1. Uitbreiding informatieplicht arbeidsvoorwaarden

De werkgever dient de meest essentiële informatie betreffende de arbeidsrelatie aan de werknemer te verstrekken, uiterlijk een week na aanvang van de werkzaamheden.

Bij informatieverstrekking in elektronische vorm dient de werkgever een bewijs van overdracht of ontvangst te bewaren.

De volgende aanvullende informatie moet met ingang van 1 augustus 2022 aan een werknemer worden verstrekt:

- Arbeidsplaats
- Arbeidstijden (naar week of dag)
- Bij onvoorspelbare arbeidstijden: ook wijze waarop werktijden worden bepaald en de oproeptermijn
- Mogelijkheid tot benoemen concrete einddatum in de overeenkomst
- Verlofregelingen
- Proeftijd
- Afzonderlijke loonbestanddelen
- Betalingswijze
- Bij uitzendingsovereenkomst: bekendmaking inlenende onderneming
- Recht op scholing
- Procedurele aspecten bij beëindiging dienstverband
- Sociale zekerheidsinstellingen
- Identiteit pensioenfonds of pensioenverzekeraar

**TIP:** controleer uw modelarbeidsovereenkomsten en arbeidsvoorwaardenregeling en pas deze – indien nodig – aan.

## 2. Studiekostenbeding

Een beding, waarbij de kosten voor (wettelijk of bij cao) verplichte scholing uiteindelijk ten laste van de werknemer komen, is nietig, ongeacht welke omstandigheden daaraan ten grondslag liggen.

Let op: geen overgangsrecht voor studiekostenbedingen voor verplichte opleidingen die voor 1 augustus 2022 zijn overeengekomen. Dergelijke bedingen zijn onmiddellijk nietig.

**TIP:** *inventariseer welke afspraken er (op dit moment) gelden omtrent scholing en ga na welke scholing u (op grond van de wet of een toepasselijke cao) verplicht moet aanbieden aan uw werknemers.*

## 3. Verbod op nevenwerkzaamheden

Het overeenkomen van een nevenwerkzaamhedenbeding is vanaf 1 augustus 2022 niet langer toegestaan, tenzij sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. De objectieve rechtvaardigingsgrond hoeft niet vooraf te worden bepaald.

Het beding hoeft niet zelf te voorzien in een objectieve rechtvaardigingsgrond. Wel dient de werkgever een objectieve reden te kunnen aanvoeren indien het beding wordt ingeroepen. Kan een werkgever dit niet, dan is het beding nietig.

**TIP:** *inventariseer voor 1 augustus 2022 met welke werknemers u een nevenwerkzaamhedenbeding bent overeengekomen en ga na of u voor (handhaving van) deze bedingen een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft.*

#### 4. Flexibel werken

Bij een onvoorspelbaar werkpatroon dient de werkgever te bepalen op welke momenten de arbeid moet worden verricht. De werkgever moet voorafgaand aan de werkzaamheden referentiedagen en -uren vastleggen.

Op de overeengekomen referentiedagen en -uren kan de werknemer verplicht worden te komen werken. Een oproep die buiten de overeengekomen referentiedagen en -uren valt, mag een werknemer weigeren.

Na zes maanden mag een werknemer verzoeken om een arbeidsvorm met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

Op dit verzoek moet de werkgever binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd beslissen, anders dient de arbeidsvorm aangepast te worden overeenkomstig het verzoek. Voor kleine werkgevers (werkgevers met tien of minder werknemers) geldt een termijn van drie maanden.

Pas een jaar nadat een eerder verzoek is ingewilligd of afgewezen, kan een werknemer een nieuw verzoek indienen, onvoorziene omstandigheden daargelaten.

**TIP:** *inventariseer of er binnen uw organisatie sprake is van een onvoorspelbaar werkpatroon. Is dit het geval? Leg dan vast welke referentiedagen en -uren gelden.*

## Hulp nodig?

**Wilt u meer weten over wat dit specifiek voor uw organisatie betekent, of heeft u hulp nodig bij het aanpassen van uw modelarbeidsovereenkomsten en/of personeelsreglement? Neem dan contact op met een van onze medewerkers van het arbeidsrechtteam. Wij helpen u graag verder.**

Daarnaast bieden wij de mogelijkheid aan om uw modelarbeidsovereenkomsten en personeelsreglement of -handboek aan te passen aan de nieuwe wetgeving.

**Jeffrey Kenens** | *partner*

E kenens@tk.nl

**Maike Koot** | *advocaat*

E koot@tk.nl

**Robert Jan Stoop** | *partner*

E stoop@tk.nl

**Eline van Beukering** | *advocaat*

E vanbeukering@tk.nl