

Heerenveen, 5 juli 2022,

Moet ik mijn arbeidscontracten vanaf 1 augustus 2022 aanpassen?

Het arbeidsrecht is continu in beweging en daarom is het is verstandig om regelmatig de (model)arbeidsovereenkomst te laten controleren. Ook dit jaar zijn er wijzigingen op komst, namelijk de implementatie van de EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in het arbeidsrecht. Het wetsvoorstel voor deze implementatie is inmiddels aangenomen en vanaf 1 augustus 2022 treedt de wet voor alle werkgevers in werking.

De belangrijkste wijzigingen:

- * Een absoluut verbod op nevenwerkzaamheden is niet langer toegestaan.
- * Een werkgever moet verplichte scholing kosteloos aanbieden.
- * De informatieverplichting van de werkgever wordt sterk uitgebreid.
- * De positie van werknemers met een onvoorspelbaar werkpatroon wordt versterkt.
- * Een werknemer kan een verzoek tot (meer) voorspelbare arbeidsvoorwaarden indienen.

Een tweede baan naast je eigen werk en het verbod op nevenwerkzaamheden

Je wilt als ondernemer liever niet dat een werknemer naast het dienstverband bij jou ook nog werkzaamheden verricht bij een andere werkgever. Dit kan namelijk bepaalde risico's met zich meebrengen. Om die reden wordt in arbeidscontracten vaak standaard een verbod op nevenwerkzaamheden opgenomen. Dat gaat per 1 augustus 2022 veranderen. Vanaf die datum kun je nevenwerkzaamheden alleen nog verbieden als daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat. Denk daarbij aan overschrijding van de maximale arbeidstijden, gevaar voor de gezondheid en/of veiligheid van de werknemer, bescherming van bedrijfsinformatie en/of het vermijden van belangenconflicten. Deze objectieve rechtvaardigingsgrond(en) kunnen in de arbeidsovereenkomst worden vermeld, maar mogen ook op een later tijdstip aan de werknemer kenbaar worden gemaakt. Dit kan bijvoorbeeld op het moment dat een werknemer verzoekt om nevenwerkzaamheden elders te verrichten. Het is in ieder geval raadzaam om in de arbeidsovereenkomst een verplichting voor de werknemer op te nemen, die eruit bestaat dat de werknemer vooraf toestemming moet vragen als hij of zij elders nevenwerkzaamheden wil gaan verrichten.

Kan ik mijn werknemer straks nog steeds verplichten om gemaakte studiekosten terug te betalen?

Het is voor werknemers een mooie arbeidsvoorwaarde als hun werkgever hun opleidingen vergoedt. Maar als werkgever zie je natuurlijk liever niet dat je werknemer nog tijdens de opleiding of kort na het voltooien hiervan vertrekt, waardoor hij of zij jou met de kosten laat zitten. Daarom wordt vaak een studiekostenregeling afgesproken. Ook dit gaat veranderen. Vanaf 1 augustus moeten werkgevers verplichte scholing kosteloos aanbieden. Maar wanneer is er sprake van verplichte scholing? Als de wet of een van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst (cao) bepaalde scholing voorschrijft, dan wordt dit aangemerkt als verplichte scholing. Deze verplichte scholing moet zoveel mogelijk tijdens werktijd worden aangeboden. De tijd die de werknemer besteedt aan deze scholing, kwalificeert als arbeidstijd. Daarnaast zijn alle kosten in verband met deze scholing voor rekening van de werkgever. Afspraken over verrekening of terugbetaling van deze kosten mogen dan niet meer en zijn nietig. Controleer dus goed welke afspraken kunnen blijven gelden. Heb je met de werknemer voor 1 augustus aanstaande al een studiekostenregeling afgesproken en betreft het verplichte scholing? Dan is die regeling vanaf die datum ook niet meer geldig. Volgt de werknemer een opleiding die niet onder verplichte scholing valt, dan mag je wél een studiekostenregeling afspreken.

Uitbreiding van de informatieverplichting

Op dit moment moet je een werknemer al bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst (schriftelijk of elektronisch) informeren over onder meer het loon, de aanvang van het dienstverband, de functie, de toepasselijke cao, etc. Deze informatieverplichting wordt sterk uitgebreid. Voortaan zal ook informatie moeten worden verstrekt 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. Deze informatie moet schriftelijk en binnen één week na de eerste werkdag worden verstrekt bij nieuwe dienstverbanden vanaf 1 augustus 2022. De verplichting geldt ook voor al bestaande arbeidscontracten, als de werknemer daarom vraagt. Het niet (tijdig) voldoen aan de informatieverplichting kan leiden tot schadeplichtigheid. Het is dus belangrijk om de (model)arbeidsovereenkomsten die je in de organisatie gebruikt aan te (laten) passen aan deze uitgebreidere verplichting.

Positie versterkt van werknemers met een onvoorspelbaar werkpatroon

Er is sprake van een onvoorspelbaar werkpatroon wanneer de tijdstippen waarop arbeid wordt verricht in overwegende mate niet vaststaan. Dit is met name het geval bij flexibele arbeidscontracten, zoals contracten met oproepkrachten en min/max-contracten. Bij dit soort contracten is het straks niet meer mogelijk om de werknemer op elk moment op te roepen. Je moet als werkgever referentieperiodes (dagen en uren) aan gaan geven waarbinnen de werknemer kan worden opgeroepen. Wordt hier niet aan voldaan, of wordt de werknemer opgeroepen buiten deze periodes, dan mag de werknemer de oproep weigeren.

Een werknemer kan een verzoek tot (meer) voorspelbare arbeidsvoorwaarden indienen

In de Wet flexibel werken is al geregeld dat een werknemer de werkgever kan verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijden. Vanaf 1 augustus aanstaande kan de werknemer die 26 weken of langer in dienst is, de werkgever ook vragen om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een verzoek om een voorspelbaarder rooster. Krijg je als werkgever zo'n verzoek, dan moet je daar tijdig – en bij voorkeur schriftelijk – op reageren. Heb je minder dan 10 werknemers in dienst, dan moet je reactie

volgen binnen 3 maanden. Heb je 10 of meer werknemers, dan moet je binnen 1 maand reageren. Wacht je te lang, dan wordt het verzoek van de werknemer geacht te zijn toegewezen.

Vragen ?

Mochten jullie naar aanleiding van bovenstaande informatie nog vragen hebben, bel gerust! Wij willen u graag helpen. (0513-842987)

**Met vriendelijke groet,
Team Raethuis**

