

Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Onderwerp:	Wijziging:	Overgangsrecht:
<p>Uitbreiding informatieplichten van de werkgever</p>	<p>De huidige informatieplicht van werkgevers wordt uitgebreid met betrekking tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vaste/wisselende arbeidsplaats; • duur van de arbeidsovereenkomst; • andere vormen van wettelijk verlof: zorgverlof, ouderschapsverlof, partnerverlof etc.; • procedure en vereisten van opzegging; • duur en voorwaarden van een proeftijd; • loon: aanvangsbedrag, afzonderlijke loonbestanddelen, en wijze en frequentie van betaling; • voorspelbare werktijden (indien van toepassing): dagelijkse/wekelijkse arbeidsduur, overwerkregeling, en regelingen inzake het wisselen van diensten; • onvoorspelbare werktijden (indien van toepassing): bevestiging variabele werktijden, gegarandeerde betaalde uren, loon voor niet gegarandeerde uren, verplichte werkdagen en werkuren en oproeptermijnen; • identiteit inlenende onderneming (indien van toepassing); • als werknemer langer dan 4 aaneengesloten weken in het buitenland werkt: duur, huisvesting, sociale zekerheid, valuta betaling, vergoedingen en wijze van terugkeer; • scholing (indien van toepassing); en • identiteit sociale zekerheidsinstellingen. 	<p>Bij arbeidsovereenkomsten die op 1 augustus 2022 al bestaan, dient een werkgever binnen 1 maand nadat de werknemer daarom heeft verzocht de betreffende opgave te verstrekken.</p>
<p>Voorwaarden aan elektronisch verstrekken van informatie</p>	<p>Per 1 augustus 2022 gelden bij het elektronisch verstrekken van informatie op basis van de informatieplicht dat de</p>	

	overdrachtbevestiging/ontvangstbevestiging dient te worden bewaard en de werknemer de gegevens moet kunnen afdrukken.	Er is geen overgangsrecht van toepassing. De regels zijn dus per 1 augustus 2022 ook direct van toepassing op lopende arbeidsovereenkomsten.
Beperking van mogelijkheid tot verbod op nevenwerkzaamheden	Een beding dat de werknemer verbiedt of beperkt voor anderen arbeid te verrichten <u>buiten</u> de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht bij de werkgever, is niet toegestaan, tenzij sprake is van gerechtvaardigde objectieve redenen, zoals: bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, gezondheid/veiligheid werknemer of het overtreden van een wettelijk voorschrift.	Er is geen overgangsrecht van toepassing. De regels zijn dus per 1 augustus 2022 ook direct van toepassing op lopende arbeidsovereenkomsten.
Beperking mogelijkheden studiekostenbeding	De mogelijkheden om studiekosten op werknemers te verhalen, worden beperkt. Wanneer de studiekosten voortvloeien uit scholing die verplicht moet worden aangeboden op grond van de wet of een cao, is de werkgever op grond van de nieuwe regels gehouden: <ul style="list-style-type: none"> i) de scholing kosteloos aan te bieden en niet op andere wijze te verhalen op de werknemer; ii) de tijd die met scholing gemoeid gaat aan te merken als arbeidstijd; en iii) de scholing waar mogelijk tijdens werktijd te laten plaatsvinden. 	Er is geen overgangsrecht van toepassing. De regels zijn dus per 1 augustus 2022 ook direct van toepassing op lopende arbeidsovereenkomsten.
Mogelijkheid tot indiening verzoek om meer voorspelbare arbeidsrelatie	In aanvulling op de Wet flexibel werken wordt toegevoegd dat de werknemer het recht heeft de werkgever te verzoeken om een meer voorspelbare arbeidsrelatie. Bijvoorbeeld een verzoek om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst met een vaste arbeidsomvang. De werkgever moet hier schriftelijk én gemotiveerd op reageren, maar hoeft dus niet positief te reageren. Er worden bovendien geen wettelijke eisen gesteld aan een toe- of afwijzing.	Er is geen overgangsrecht van toepassing. De regels zijn dus per 1 augustus 2022 ook direct van toepassing op lopende arbeidsovereenkomsten.

Versterking van positie werknemers met een onvoorspelbaar werkpatroon	<p>De positie van werknemers met een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon, anders dan op basis van een oproepovereenkomst, wordt versterkt:</p> <ul style="list-style-type: none">• de werkgever dient referentiedagen vast te leggen. Dit zijn de dagen en tijdstippen waarop de werknemer verplicht kan worden te komen werken;• de werknemer kan alleen voor deze dagen en tijden worden ingedeeld;• als de werknemer buiten deze dagen wordt ingedeeld, is de werknemer niet verplicht te komen werken;• de werknemer dient bovendien, net als nu al bij de oproepovereenkomst, minimaal 4 dagen van tevoren helderheid te hebben over de dagen en tijdstippen waarop dient te worden gewerkt; en• als de werknemer binnen de 4 dagen voor aanvang van de oproep wordt afgezegd, heeft de werknemer alsnog recht op loon.	<p>Er is geen overgangsrecht van toepassing. De regels zijn dus per 1 augustus 2022 ook direct van toepassing op lopende arbeidsovereenkomsten.</p>
--	---	---