



## Implementatie van de EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Op 1 augustus 2022 treedt de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking. Deze wetwijziging heeft als doel het (verder) verbeteren van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer, door meer transparante en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen. De wet brengt een aantal vergaande verplichtingen voor werkgevers met zich mee. De belangrijkste wijzigingen worden in deze factsheet besproken.

## IMPLEMENTATIE VAN DE EU-RICHTLIJN TRANSPARANTE EN VOORSPELBARE ARBEIDSVOORWAARDEN

De nieuwe Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden brengt een aantal vergaande verplichtingen voor werkgevers met zich mee. We zetten de belangrijkste wijzingen voor u op een rij.

### GEEN TERUGBETALING BIJ VERPLICHTE SCHOLING

Wanneer de werknemer op grond van de wet of een cao studiekosten moet maken voor een noodzakelijke uitoefening van zijn of haar functie, dan wordt dit meestal geregeld door middel van een studiekostenbeding in de arbeidsovereenkomst. Daarin wordt vastgelegd dat de werknemer in bepaalde gevallen de scholingskosten (gedeeltelijk) dient terug te betalen. Een werkgever kan op deze wijze voorkomen dat ze wordt opgezadeld met de opleidingskosten van een werknemer die kort na afronding van de opleiding vertrekt. Per 1 augustus is dit echter niet meer mogelijk. Vanaf dat moment geldt dat verplichte scholing aan iedere werknemer ter beschikking moet worden gesteld en dat daarbij geen onderscheid mag worden gemaakt tussen bijvoorbeeld fulltimers en flexwerkers. De opleiding dient kosteloos aan de werknemer aangeboden. Bovendien dient de opleidingstijd als arbeidstijd te worden beschouwd en moet deze waar mogelijk ook onder werktijd plaatsvinden.

Door deze wetwijziging zal elk beding waarbij verplichte scholing door de werknemer moet worden terugbetaald, nietig worden verklaard. Het studiekostenbeding, zoals we dat nu kennen, kan vanaf 1 augustus 2022 dus niet meer onverkort worden toegepast.

Let op: voor studies, cursussen en opleidingen die niet verplicht zijn, blijft een studiekostenbeding gewoon mogelijk!

## **VERBOD OP NEVENWERKZAAMHEDEN AAN BANDEN GELEGD**

---

Vaak is in de arbeidsovereenkomst of in de toepasselijke cao opgenomen dat een werknemer geen nevenwerkzaamheden mag verrichten voor een ander bedrijf, behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. Dergelijke bedingen gelden doorgaans voor iedere activiteit buiten werk. Per 1 augustus wordt het opleggen van een dergelijk verbod aan banden gelegd. Enkel wanneer sprake is van een objectieve rechtvaardiging is een verbod op nevenwerkzaamheden nog toegestaan. Een rechtvaardiging voor een verbod op nevenactiviteiten kan onder andere liggen in de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer, het vermijden van belangenconflicten, het naleven van de Arbeidstijdenswetgeving of de bescherming van vertrouwelijke bedrijfsinformatie. Indien de werkgever geen goede reden voor het verbod kan aanvoeren, dan is het beding nietig.

Let op: het is niet noodzakelijk om de objectieve reden(en) met zoveel woorden in het nevenwerkzaamhedenbeding te noemen. Indien de reden(en) niet in het beding zijn vastgelegd, dan kan de objectieve rechtvaardiging alsnog achteraf worden gegeven. De objectieve rechtvaardiging hoeft ook niet schriftelijk te worden gegeven.

## **MINIMALE VOORSPELBAARHEID VAN HET WERK**

---

Op grond van de implementatiewet kunnen werknemers met een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon vanaf 1 augustus nog slechts verplicht worden arbeid te verrichten op tevoren vastgestelde referentiedagen en -uren. Voor arbeidsovereenkomsten met een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon geldt een minimale oproeptermijn van vier dagen, die bij cao kan worden ingekort tot minimaal 24 uur. Wordt een oproep binnen de geldende termijn geannuleerd (of gewijzigd), dan heeft de werknemer (ook) recht op loon over de tijd van de oorspronkelijke oproep.

Of een arbeidsovereenkomst met een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon per definitie ook een oproepovereenkomst is, blijkt niet uit de nieuwe wetgeving. In de praktijk zal dat echter vrijwel steeds het geval zijn. Dat betekent dat de werknemer zich ook zal kunnen beroepen op het recht op een minimumbeloning van drie uur per oproep en een aanbod voor een vaste urenomvang (telkens) na twaalf maanden.

Aangezien de nieuwe wetgeving geen beperkingen stelt aan het aantal referte-uren en -dagen dat partijen kunnen vastleggen, doen werkgevers er verstandig aan om een ruim kader vast te stellen.

### **OVERGANG NAAR EEN 'ANDERE VORM VAN WERK'**

---

Op grond van de nieuwe wetgeving moet een overgang naar zekerdere vormen van werk worden gestimuleerd als de werkgever de mogelijkheid heeft om voltijdscontracten of arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur aan te bieden aan werknemers met atypische vormen van werk. Op grond van de nieuwe wetgeving moet een werknemer daarom kunnen vragen om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Vereist is daarvoor wel dat de werknemer ten minste 26 weken in dienst is. Daarnaast moet dergelijke arbeid uiteraard beschikbaar zijn. Werkgevers zijn niet verplicht om met een dergelijk verzoek in te stemmen, maar moeten daarop wel schriftelijk – en gemotiveerd – antwoorden. Indien de werkgever niet binnen een maand – drie maanden voor werkgevers met minder dan tien werknemers – beslist, wordt de vorm van arbeid aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer, zo volgt uit de implementatiewet.

### **UITBREIDING VAN DE INFORMATIEPLICHT VOOR WERKGEVERS**

---

In het Burgerlijk Wetboek staat nu al een lange lijst met informatie die de werkgever schriftelijk of digitaal aan de werknemer moet geven. Deze informatieplicht wordt per 1 augustus verder uitgebreid. Zo dient de werkgever de werknemer voortaan ook informatie te verschaffen over onder meer de arbeidsplaats, arbeidstijden, proeftijd, verlofregelingen, afzonderlijke loonbestanddelen zoals bonussen of toeslagen, recht op scholing en procedurele aspecten bij het beëindigen van het dienstverband.

---

## EU-DETACHERING

---

Ook op het punt van detachering van een werknemer naar een andere EU-lidstaat wijzigt het een en ander. Zo moet een werkgever die een werknemer vanuit Nederland naar een andere EU-lidstaat detacheert, de werknemer vanaf 1 augustus vooraf in kennis te stellen van het loon waarop hij of zij recht heeft volgens het geldende recht van de ontvangende lidstaat. Ook alle toeslagen en regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten en de link naar de door de ontvangende lidstaat speciaal daartoe ontwikkelde website moeten vooraf bij de werknemer bekend zijn.

## OPZEGVERBOD EN BENADELINGSHANDELING

---

Omdat het claimen van de rechten waarin de nieuwe wetgeving voorziet lastig kan zijn, worden zij elk voorzien van nieuwe benadelingsverboden. Concreet betekent dit dat werknemers die zich op één van bovengenoemde rechten beroepen, niet om die reden mogen worden ontslagen. Ook mogen zij daardoor niet nadelig worden behandeld.

## CONCLUSIE

---

Uit het bovenstaande blijkt dat werkgevers op korte termijn te maken zullen gaan krijgen met een aantal ingrijpende wetswijzigingen. De nieuwe wetgeving kent geen overgangsrecht. Dat betekent dat de wet onmiddellijk in werking zal treden en ook zal gaan gelden voor arbeidsovereenkomst die vóór 1 augustus 2022 zijn aangegaan. Het is daarom belangrijk dat werkgevers hun arbeidsovereenkomsten en/of personeelsreglementen tijdig tegen het licht houden en aanpassen waar nodig.

## Meer informatie

Wilt u weten wat de implementatie van de EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden voor uw onderneming betekent? Of heeft u naar aanleiding van het bovenstaande een andere vraag? Neem dan gerust contact op met één van onze advocaten van de sectie **Arbeidsrecht & Medezeggenschap**. Zij bieden u graag een passend advies. U vindt een overzicht van onze advocaten op [vil.nl/advocaten](http://vil.nl/advocaten).



### CONTACT

T. (088) 90 80 800

W. [www.vil.nl](http://www.vil.nl)

E. [info@vil.nl](mailto:info@vil.nl)

### Breda

Wilhelminapark 15

4818 SL Breda

Postbus 4810

4803 EV Breda

### 's-Hertogenbosch

Meerendonkweg 21

5216 TZ 's-Hertogenbosch

Postbus 44

5201 AA 's-Hertogenbosch

Middels deze factsheet delen wij graag onze juridische kennis met u. Wij zijn een team van circa 40 samenwerkende advocaten die naast u staan en optimaal gebruikmaken van elkaars kennis. Daarbij worden wij samen met u gedreven door hetzelfde doel. Uw branche is onze branche, uw uitdagingen zijn onze uitdagingen, uw kansen zijn onze kansen. We zeggen dan ook niet voor niets, Van Iersel Luchtman & U.