AAme ADVISEURS

WHITEPAPER

NIEUWE ARBEIDSRECHTWETGEVING

PER 1 AUGUSTUS 2022

NIEUWE ARBEIDSRECHTWETGEVING

PER 1 AUGUSTUS 2022

Per 1 augustus 2022 moet de Nederlandse wetgeving zijn aangepast aan de Europese Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Met de Richtlijn krijgen werknemers meer rechten binnen hun dienstverband. Inmiddels ligt een wetsvoorstel bij de Tweede Kamer.

Kosteloos aanbieden van verplichte scholing

Onder de huidige regelgeving mag een werkgever een studiekostenbeding aangaan met de werknemer. Een dergelijk studiekostenbeding leidt voor de werknemer tot de verplichting de studiekosten of een deel daarvan terug te betalen bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

Vanaf 1 augustus 2022 is het niet meer toegestaan een dergelijk studiekostenbeding overeen te komen bij opleidingen die de werkgever op grond van de wet of de toepasselijke CAO verplicht is aan te bieden. Zo'n beding zal dan op grond van het nieuwe *art. 7:611a lid 2 BW* nietig zijn.
Werkgevers moeten verplichte opleidingen vanaf 1 augustus 2022 namelijk kosteloos aanbieden. Slechts in bepaalde gevallen is nog een studiekostenbeding mogelijk. In ieder geval niet bij verplichte scholing.

Verder is in het wetsvoorstel opgenomen dat de tijd die met de scholing gemoeid is als arbeidstijd wordt aangemerkt. Indien mogelijk dient de scholing plaats te vinden tijdens tijdstippen waarop doorgaans arbeid wordt verricht.

Verbod op nevenwerkzaamheden

In de huidige situatie zijn werkgevers vrij om af te spreken dat een werknemer geen nevenwerkzaamheden mag verrichten.
Na 1 augustus 2022 zal het uitgangspunt zijn dat een verbod op nevenwerkzaamheden tijdens het dienstverband niet langer is toegestaan. Het nieuwe *art. 7:653a BW* bepaalt dat een nevenwerkzaamhedenbeding nietig is, tenzij dit beding gerechtvaardigd is op grond van een objectieve reden. Het is niet noodzakelijk dat het beding zelf de objectieve reden bevat. De werkgever kan de objectieve reden te geven als hij het beding wil inroepen. Dat betekent dat een nevenactiviteitenbeding waarin staat dat een werknemer toestemming moet vragen aan de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden voor een ander (of zichzelf) wel blijft toegestaan. De

werkgever zal wanneer hij hiervoor geen toestemming wil verlenen, dit alsnog moeten baseren op een objectieve rechtvaardigingsgrond. Een nevenactiviteitenbeding in de arbeidsovereenkomst blijft dus wel mogelijk, maar de formulering zal in veel gevallen aangepast moeten worden.

Uitbreiding informatieplicht

Het wetsvoorstel leidt tot uitbreiding van *artikel 7:655* van het Burgerlijk Wetboek. Op basis van dit artikel is de werkgever verplicht om bepaalde gegevens/arbeidsvoorwaarden via een schriftelijke of elektronische opgave aan de werknemer te verstrekken. Het wetsvoorstel voegt daar enkele gegevens/arbeidsvoorwaarden aan toe:

- Als arbeid niet of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht: de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen;
- De aanspraak op vakantie of ander betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of de wijze van berekening van die afspraken;
- De procedure, met inbegrip van de vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (denk aan de geldende proeftijd en de manier waarop die wordt vastgesteld);
- Meer informatie over de uitbetaling van het loon. De overige bestanddelen van het loon (betalingen van overuren en bonussen) moeten afzonderlijk worden vermeld. Daarnaast moet informatie gegeven worden over de frequentie van loonbetaling en de betalingswijze;
- Wanneer de werktijden geheel of grotendeels voorspelbaar zijn:
  - De duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd;
  - Regelingen in verband met arbeid buiten de normale of wekelijkse arbeidstijd en het loon daarvoor;
  - Regelingen over het wisselen van diensten;
- Wanneer de werktijden geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn:
  - Het feit dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht variabel zijn;
  - Het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor arbeid verricht boven op die gewaarborgde uren;
  - De dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten;
  - De termijnen die op grond van *art. 7:628b lid 3 BW* van toepassing zijn;
- In het geval van een uitzendovereenkomst: de identiteit van de inlenende onderneming indien en zodra die bekend is (dit is geen eenmalige verplichting, maar bij wisselingen geldt deze verplichting steeds opnieuw);
- (indien van toepassing) De duur en voorwaarde van de proeftijd;
- (indien van toepassing) Het door de werkgever geboden recht op scholing;
- De werkgever is bovendien verantwoordelijk voor de keuze van pensioenfonds of pensioenverzekeraar. De werkgever zal de werknemer op de hoogte moeten stellen van gegevens van het pensioenfonds of de pensioenverzekeraar.

In de praktijk kan deze wijziging ervoor zorgen dat werkgevers hun arbeidsovereenkomsten onder de loep moeten nemen, en waar nodig moeten aanpassen. Voor werknemers die al vóór augustus 2022 in dienst zijn, geldt dat zij een verzoek kunnen indienen om de ontbrekende informatie alsnog te ontvangen. De werkgever hoeft dus niet per se alle 'oude' arbeidsovereenkomsten aan te passen.

Verzoek tot een meer voorspelbaar werkpatroon

De werknemer kan de werkgever verzoeken om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en daarmee

zekere arbeidsvoorwaarden. Dit kan als hij of zij ten minste 26 weken voorafgaand aan het beoogde moment van aanvang van de wijzigingen in dienst is. De werkgever is niet verplicht om in te stemmen met het verzoek, en de andere van vorm van arbeid moet natuurlijk wel mogelijk zijn. Werkgevers met meer dan 10 werknemers moeten binnen één maand schriftelijk en gemotiveerd reageren op het verzoek. Voor werkgevers met minder dan 10 werknemers is deze termijn drie maanden. Indien de werkgever niet of niet tijdig reageert, wordt de vorm van arbeid overeenkomstig het verzoek van de werknemer aangepast. Bij tijdige afwijzing door de werkgever kan de werknemer een procedure bij de rechter starten.

EU-detachering

Bovendien geldt vanaf 1 augustus voor de Nederlandse werkgever die werknemers vanuit Nederland naar een ander EU-land detacheert, dat hij deze werknemers vóór vertrek in kennis moet stellen van het loon waarop zij recht hebben volgens het geldende recht van de ontvangende lidstaat. Hierbij dient de werknemer ook te worden geïnformeerd over: de eventuele toeslagen, de eventuele regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten en de link naar de door de ontvangende lidstaat speciaal daartoe ontwikkelde website.

Verder bevat het wetsvoorstel een algemeen benadelingsverbod en een opzegverbod, zodat werknemers die gebruik maken van bovengenoemde rechten hierdoor geen nadeel mogen ondervinden dan wel opgezegd mogen worden.

Overgangsrecht

Volgens de memorie van toelichting biedt de EU-richtlijn geen ruimte voor overgangsrecht. De wet zal dan ook onmiddellijke werking hebben. Dit betekent dat (studiekosten) bedingen in strijd met de wet onmiddellijk nietig zullen zijn, ook in arbeidsovereenkomsten die reeds vóór 1 augustus 2022 zijn aangegaan.

Het wetsvoorstel ligt op dit moment bij de Tweede Kamer, of voornoemde wijzigingen definitief worden is nog niet zeker. Gezien de Europese oorsprong zijn er niet heel veel wijzigingen in de wet te verwachten, eerder mogelijk wat verduidelijkingen.

Uiteraard kunt u voor vragen over de wijzigingen op het gebied van het nevenwerkzaamhedenbeding, het studiekostenbeding en de informatieverplichtingen bij AAme terecht.

Rechtsbescherming

Een werkgever mag een werknemer niet benadelen of ontslaan als de werknemer zich beroept op bovenstaande rechten. Hiertoe zijn de nieuwe bepalingen voorzien van benadelingsverboden en zijn diverse nieuwe opzegverboden in de wet vastgelegd. Het niet nakomen van de nieuwe verplichtingen door de werkgever kan leiden tot een sanctie ter hoogte van de daardoor door de werknemer geleden schade.
Dat zal in de praktijk niet altijd even eenvoudig vast te stellen zijn. Een werknemer draagt immers de bewijslast van de geleden schade.

Voorbeelden van een rechtvaardigingsgrond voor het niet naleven van een verplichting kunnen zijn: gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten.
Een concreet voorbeeld is het geval waarin het verrichten van arbeid voor een ander (een nevenactiviteit) zou kunnen leiden tot overtreding van de Arbeidstijdenwet.

Meer informatie

Uiteraard kunt u voor meer informatie of vragen over de wijzigingen op het gebied van het nevenwerkzaamhedenbeding, het studiekostenbeding en de informatieverplichtingen bij AAme Adviseurs terecht.

AAme Adviseurs B.V. en/of haar dochtervennootschappen aanvaarden geen aansprakelijkheid voor enige directe of indirecte schade als gevolg van of in verband met het gebruik van de in deze whitepaper beschikbaar gestelde informatie.
De algemene voorwaarden zoals aanwezig op www.aame.nl zijn van toepassing op deze publicatie.

AAme ADVISEURS

Olof Palmestraat 24, 2616 LS Delft
Tel.: (015) 215 88 15 • E-mail: info@aame.nl