

# Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden



Het arbeidsrecht wordt met ingang van 1 augustus 2022 gewijzigd als gevolg van de implementatie van de Europese richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Het doel van deze richtlijn is om werknemers te beschermen tegen onredelijke of onduidelijke arbeidsvoorwaarden. Zo voorziet de richtlijn in nieuwe minimumrechten voor werknemers en nieuwe informatieverplichtingen voor werkgevers. Dit heeft gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en -overeenkomsten van de meeste werkgevers. In deze factsheet worden de belangrijkste wijzigingen uiteengezet.

## Uitbreiding informatieverplichting

Hoewel een arbeidsovereenkomst in beginsel niet schriftelijk hoeft te worden overeengekomen, is een werkgever wel verplicht om schriftelijk bepaalde gegevens aan een werknemer te verstrekken. Denk aan het loon, de functie en een eventuele cao. Deze informatieverplichting wordt onder de nieuwe wetgeving uitgebreid. Zo moeten werkgevers vanaf 1 augustus 2022 onder meer ook informatie verstrekken over de wijze en termijnen van loonbetaling, het recht op

scholing (indien van toepassing), alle vormen van betaald verlof, de identiteit van socialeverzekeringsinstellingen (zoals de pensioenuitvoerder) en bijzondere ontslagprocedures en -vereisten. Voor werkgevers is het van belang om bestaande modelovereenkomsten aan te passen om te voldoen aan de nieuwe informatieverplichtingen. De arbeidsjuristen van BDO Legal kunnen hierbij helpen.

Het is ook mogelijk om elektronisch informatie aan de werknemer te verstrekken. In dat geval moet de werkgever een bewijs van overdracht of ontvangst bewaren en moet de werknemer de gegevens kunnen opslaan en afdrukken. Voor werknemers die reeds in dienst zijn geldt dat zij een verzoek kunnen indienen om ontbrekende informatie binnen een maand alsnog schriftelijk of elektronisch te verstrekken. Staat bepaalde informatie in een cao? Dan kan worden volstaan met een verwijzing naar die cao.

## Arbeidstijden

Een belangrijke uitbreiding van de informatieplicht ziet op de arbeidstijden. Bij een voorspelbaar werkpatroon moet de werknemer vooraf worden geïnformeerd over de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse werktijden. Het volstaat dus niet meer om in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat de werkdagen en -tijden in onderling overleg worden vastgesteld. Wel kan worden afgesproken dat de werkgever en werknemer flexibel zullen omgaan met de normale dagelijkse en wekelijkse werktijden.

Sommige werknemers hebben geen voorspelbaar werkpatroon. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan oproepkrachten. Als gevolg van de nieuwe wetgeving moeten deze werknemers vooraf worden geïnformeerd over de referentiedagen en -uren waarop ze kunnen worden verplicht om te komen werken, zodat deze werknemers hun privéleven hierop kunnen afstemmen.

## Weigeren van werkopdracht

Werknemers met een onvoorspelbaar werkpatroon krijgen bovendien het recht om een werkopdracht zonder nadelige gevolgen te weigeren, als deze buiten de vooraf bepaalde referentiedagen en -uren valt. Dit gaat een stuk verder dan de mogelijkheid die een oproepkracht onder de huidige wetgeving heeft om een oproep te weigeren indien de oproepkracht niet tijdig (in beginsel ten minste vier dagen van tevoren) wordt opgeroepen. Het is daarom van belang om als werkgever vooraf goed na te denken over de dagen en uren waarop de werknemer nodig kan zijn om werkzaamheden te verrichten, om vervelende discussies te voorkomen. Hiernaast is het van belang om werknemers op juiste wijze te informeren.

## Verplichte scholing

De nieuwe wetgeving heeft daarnaast vergaande gevolgen ten aanzien van de scholing van werknemers. Als een werkgever op grond van de wet of een cao verplicht is om een werknemer scholing aan te bieden, dan mag de werkgever de kosten van deze scholing niet meer verhalen op de werknemer. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om de scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie, zoals scholing op het gebied van vakbekwaamheid of veiligheid. De wet bepaalt reeds dat de werkgever verplicht is om de werknemer in staat te stellen deze scholing te volgen. Gereguleerde beroepen op

grond van de zogenoemde beroepskwalificatierichtlijn (zoals de matroos, kraanmachinist, arts en apotheker) vallen buiten de nieuwe wetgeving voor het kosteloos aanbieden van verplichte scholing.

Het kosteloos aanbieden van verplichte scholing geldt niet alleen voor de opleidingskosten zelf, maar ook voor noodzakelijke reiskosten en studiematerialen. Verder geldt dat opleidingstijd zoveel mogelijk tijdens werktijd moet plaatsvinden. Wanneer de opleidingstijd buiten werktijd plaatsvindt, moet de opleidingstijd worden beschouwd als arbeidstijd.

Als gevolg van de hiervoor beschreven wijzigingen zijn studiekostenafspraken niet altijd meer mogelijk. De nieuwe wetgeving heeft bovendien directe werking, zodat oude studiekostenafspraken na 1 augustus 2022 mogelijk niet meer rechtsgeldig zijn. Het is daarom als werkgever van belang om te onderzoeken welke scholing onder de nieuwe wetgeving valt, wat de gevolgen daarvan zijn en het scholingsbeleid op de nieuwe wetgeving aan te passen. De arbeidsjuristen van BDO Legal kunnen hierbij helpen.

## Verbod op nevenwerkzaamheden

In arbeidsovereenkomsten wordt vaak standaard een verbod op nevenwerkzaamheden opgenomen. Zo'n bepaling verbiedt werknemers om (zonder toestemming van de werkgever) elders werkzaamheden te verrichten tijdens het dienstverband. Als gevolg van de nieuwe wetgeving is het enkel nog mogelijk om nevenwerkzaamheden te verbieden wanneer dit is gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden. Hierbij kan gedacht worden aan het beschermen van de gezondheid en veiligheid van werknemers, het beschermen van vertrouwelijke bedrijfsinformatie en het vermijden van belangenconflicten.

Een algemeen verbod op nevenwerkzaamheden zal dus in de praktijk niet altijd meer houdbaar zijn. Het is afhankelijk van de omstandigheden van het geval in hoeverre een verbod op nevenwerkzaamheden na het in werking treden van de nieuwe wetgeving kan worden opgelegd. Het is daarom van belang dat beleid wordt aangepast en dat steeds goed wordt nagedacht over de mogelijkheid om nevenwerkzaamheden te verbieden en de noodzaak daarvan.

## Meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden

Op grond van de Wet flexibel werken kunnen werknemers onder meer een verzoek indienen bij de werkgever tot aanpassing van de arbeidsplaats of arbeidsduur. Als gevolg van de nieuwe wetgeving komt hier een nieuw recht bij. Zodra een werknemer zes maanden in dienst is bij een werkgever, heeft de werknemer het recht om een verzoek in te dienen tot meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een vast werkrooster of een arbeidsovereenkomst

voor onbepaalde tijd. Een werkgever heeft vervolgens één maand de tijd om schriftelijk en gemotiveerd te reageren op het verzoek van de werknemer. Werkgevers waar minder dan tien werknemers werkzaam zijn hebben langer de tijd om te reageren, namelijk drie maanden.

Het is voor werkgevers van belang om het interne proces hier goed op in te richten. Als niet tijdig wordt gereageerd, dient het verzoek namelijk overeenkomstig de wens van de werknemer te worden ingewilligd, met een mogelijk ongewenste aanpassing van de arbeidsvoorwaarden tot gevolg.

## BDO Legal kan u van dienst zijn

Als gevolg van de gewijzigde wetgeving zullen veel werkgevers hun beleid, arbeidsovereenkomsten en arbeidsvoorwaarden moeten aanpassen om problemen te voorkomen. De arbeidsjuristen van BDO Legal helpen u graag bij het in kaart brengen van de gevolgen van de nieuwe wetgeving in uw specifieke situatie. Ook kunnen onze arbeidsjuristen u adviseren over de maatregelen die u kunt treffen om eventuele knelpunten op te lossen. Zo blijft u in de lead en komt u niet voor verrassingen te staan.

Voorbeelden van concrete onderwerpen waarover wij u kunnen adviseren zijn:

- ▶ Hoe kunt u voldoen aan de wettelijke informatieplicht?
- ▶ Hoe richt u uw flexibele schil goed in, zodat u enerzijds kunt inspelen op bedrijfseconomische ontwikkelingen en anderzijds voldoet aan wet- en regelgeving?
- ▶ Wat valt er onder 'verplichte scholing', hoe kunt u beleid opstellen voor studiekosten en studietijd en welke studiekostenafspraken zijn niet meer rechtsgeldig?
- ▶ Wanneer kunt u een verbod van nevenwerkzaamheden opnemen in de arbeidsovereenkomst en wat levert een objectieve reden op om nevenwerkzaamheden te verbieden?
- ▶ Hoe kunt u uw beleid, arbeidsvoorwaarden en arbeidsovereenkomsten aanpassen, zodat deze in lijn zijn met de nieuwe wetgeving?

## Meer weten?

Heeft u interesse in een persoonlijk gesprek of wilt u meer weten over de implementatie van de richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden? Neem gerust contact op met uw contactpersoon binnen BDO of via [legal@bdo.nl](mailto:legal@bdo.nl).

Beluister/bekijk ook onze podcast over dit onderwerp via  Spotify of  YouTube

Vond u dit interessant? Ontvang – net als 19.000 andere abonnees – het laatste nieuws over bijvoorbeeld actuele publicaties en onderzoeken, fiscale regelgeving en wetswijzigingen tweewekelijks in uw mailbox! Meld u aan via [bdo.nl/nieuwsbrief](https://bdo.nl/nieuwsbrief)

Deze publicatie is zorgvuldig voorbereid en tot stand gekomen, maar is in algemene bewoordingen gesteld en bevat alleen informatie van algemene aard. Deze publicatie bevat geen advies voor concrete situaties, zodat uitdrukkelijk wordt afgeraden om zonder advies van een deskundige op basis van de informatie in deze publicatie te handelen, na te laten of besluiten te nemen. Voor het verkrijgen van een advies dat is toegesneden op uw concrete

situatie, kunt u zich wenden tot BDO Legal B.V. of een van haar adviseurs. BDO Legal B.V., de met haar gelieerde partijen en haar adviseurs aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van handelen, nalaten of het nemen van besluiten op basis van de informatie in deze publicatie.

BDO is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt BDO gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

BDO Legal B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maakt deel uit van het wereld-

wijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.