

WET TRANSPARANTE EN VOORSPELBAAR ARBEIDSVOORWAARDEN

Het wetsvoorstel in één oogopslag

Bestaande afspraken met werknemers moeten vóór 1 augustus 2022 aan de nieuwe wet voldoen. In deze factsheet lees je de belangrijkste veranderingen en aandachtspunten voor jou als werkgever.



1. Uitbreiding informatieverplichting



2. Meer bescherming voor werknemers met een onvoorspelbaar werkpatroon



3. Kosteloze beschikbaarstelling verplichte scholing



4. Beperking verbod op nevenwerkzaamheden

MEER INFORMATIE



1. Uitbreiding informatieverplichting

Aan het begin van de arbeidsrelatie moet je medewerkers informeren over de inhoud van de arbeidsovereenkomst. De wet voegt hier een aantal verplichtingen aan toe. Als een bestaande medewerker ernaar vraagt, dan moet je dit verzoek binnen een maand honoreren.

? Controleer of je de volgende zaken vermeldt in arbeidsovereenkomst of bedrijfsreglement:

- Plaats(en) waarop arbeid wordt verricht. Vermeld het ook als er géén vaste plaats is;
- Alle afzonderlijke bestanddelen van het loon, zoals bonus of eindejaarsuitkering;
- De duur en voorwaarden van de proeftijd;
- Een eventueel recht op scholing;
- Procedurele aspecten bij beëindiging arbeidsovereenkomst, zoals termijnen;
- Vakantierechten en andere vormen van betaald verlof.

Wil je meer informatie over jouw informatieverplichting? [Klik hier](#).



2. Meer bescherming voor werknemers met een onvoorspelbaar werkpatroon

Een werknemer heeft een onvoorspelbaar werkpatroon wanneer de meerderheid van de arbeidstijd niet vooraf bekend is. De wet biedt deze werknemers meer bescherming.

- ?** Ga na of dit voor je werknemers geldt. Je moet voor 1 augustus 2022 referentiedagen- en uren met hen overeenkomen. Een oproep buiten die kaders mag de medewerker weigeren. Levert dit problemen op? Wijziging van de arbeidsovereenkomst is in zo'n geval noodzakelijk.
- ?** Werknemers (minimaal 26 weken in dienst) mogen een verzoek indienen voor voorspelbaardere arbeidsvoorwaarden, zoals een rooster met meer vaste dagen. Je moet hierop ingaan, maar mag het verzoek wel weigeren.

Meer weten over dit onvoorspelbare werkpatronen? [Klik hier](#).



3. Kosteloze beschikbaarstelling verplichte scholing

Scholing die de werkgever verplicht is aan te bieden, moet voortaan kosteloos worden aangeboden. Dit heeft invloed op al gemaakte afspraken over studiekosten.

- ?** Controleer of je verplichte scholing moet aanbieden, bijvoorbeeld op grond van wet of cao. Wanneer dit het geval is, dan dien je deze geheel kosteloos en zoveel mogelijk onder werktijd (met behoud van loon) beschikbaar te stellen.
- ?** Door de nieuwe wet is een studiekostenbeding voor verplichte scholing niet langer mogelijk. Bestaande afspraken over terugbetaling van (in wetswijziging bedoelde) verplichte scholing vervallen per 1 augustus.

Meer informatie over de vergoeding van studiekosten? [Klik hier](#).



4. Beperking verbod op nevenwerkzaamheden

In de nieuwe situatie mag je nevenwerkzaamheden alléén verbieden op basis van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Denk hierbij aan voorkoming van overtreding van (arbo)wetgeving en belangenconflicten of bescherming van bedrijfsgeheimen.

- ?** Wil je nevenwerkzaamheden verbieden? Controleer goed of er een objectieve rechtvaardigingsgrond is. Je moet het verbod hiermee motiveren.
- ?** Je hoeft de motivering niet op te nemen in het beding. Je hoeft dit pas te motiveren wanneer je wil beroepen op het beding. Een beding zonder motivering is nietig.

Meer informatie over het nevenwerkzaamhedenbeding? [Klik hier](#).

Heb je vragen over de uitwerking van de nieuwe wetgeving in jouw specifieke situatie? **Neem gerust contact met ons op!**



Debby Haenen-Vervoort
Jurist arbeidsrecht
HLB Witlox Van den Boomen

debby.haenen@hnb-wvdb.nl
+31 416 330 505



Sandra van den Hazelkamp
Advocaat arbeidsrecht
VDB Advocaten Notarissen

sandra.hazelkamp@vdb-law.nl
+ 31 881 948 446