



dirkzwager

Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Vanaf 1 augustus 2022 moeten bestaande afspraken met werknemers aan deze nieuwe wet voldoen. Wat zijn de belangrijkste zaken waar je vanaf die datum als werkgever op moet letten?

1. **Uitbreiding informatieverplichting werkgever**
2. **Verbod op nevenwerkzaamheden**
3. **Studiekostenverplichting**
4. **Verzoek voorspelbare arbeid**

1. Uitbreiding informatieverplichting werkgever

Wat moet je weten?

Een werkgever heeft een informatieverplichting: elke nieuwe medewerker informeren over de inhoud van de arbeidsovereenkomst. Deze verplichting wordt nu uitgebreid met informatie over, onder andere, de afzonderlijke loonbestanddelen, een (on)voorspelbaar werkpatroon en de standplaats.

Wat moet je doen?

Controleer of deze informatie in de cao en/of de (model) arbeidsovereenkomst en/of het personeelshandboek is opgenomen. Pas de (model)arbeidsovereenkomst en het personeelshandboek waar nodig aan.

Let op!

Als bestaande werknemers verzoeken om deze uitgebreidere informatie, moet je deze binnen één maand verstrekken. Beter nog: informeer bestaande werknemers proactief.

2. Verbod op nevenwerkzaamheden

Wat moet je weten?

Vanaf 1 augustus mag een werknemer nevenwerkzaamheden verrichten, tenzij je als werkgever een objectieve rechtvaardiging hebt.

Wat moet je doen?

Controleer de formulering van het nevenwerkzaamhedenbeding in de (model)arbeidsovereenkomst en/of het personeelshandboek en pas deze waar nodig aan.

Let op!

Als een werknemer na 1 augustus toestemming vraagt om nevenwerkzaamheden uit te voeren, reageer dan schriftelijk én gemotiveerd. Wijs je het verzoek af, geef op dat moment aan wat de objectieve rechtvaardiging is.

3. Studiekostenverplichting

Wat moet je weten?

De scholingsplicht voor werkgevers wordt uitgebreid. Als er sprake is van verplichte scholing moet je deze onder andere kosteloos aanbieden en mag je geen studiekostenbeding met de werknemer afspreken.

Wat moet je doen?

Controleer de cao en/of de (model)arbeidsovereenkomst en/of het personeelshandboek. Pas de (model)arbeidsovereenkomst en/of het personeelshandboek waar nodig aan.

Let op!

Volgt de werknemer onverplichte scholing, dan is een studiekostenbeding ook na 1 augustus nog toegestaan.

4. Verzoek voorspelbare arbeid

Wat moet je weten?

Werknemers mogen een verzoek doen voor meer voorspelbare arbeid(svoorwaarden).

Wat moet je doen?

Als een werknemer dit verzoek doet, moet je dit verzoek in behandeling nemen en schriftelijk én gemotiveerd reageren. *"A right to ask, a duty to consider"*.

Let op!

Reageer binnen één maand op een dergelijk verzoek, anders wordt het verzoek automatisch toegekend.

Kijk **HIER** ons webinar van 7 april 2022 over de wijzigingen die deze wet met zich meebrengt terug. Kijk **HIER** de Q&A met veel gestelde vragen terug. De laatste stand van zaken beschrijven wij in **deze blog**.

Aanbod

Wij controleren of de (model)arbeidsovereenkomst voldoet aan deze wetswijzigingen, tegen een speciaal tarief van € 500,- (ex btw). Daarbij krijg je van ons een begeleidende brief voor (bestaande) werknemers over de wijzigingen en de uitbreiding van de informatieplicht.

Contactpersonen

Maaike de Jonge

m.dejonge@dirkzwager.nl
024 381 31 47

Dennis Hut

hut@dirkzwager.nl
024 381 31 60