

Wetswijzigingen zomer 2022:

Wat betekent dit voor de werkgever?

Per 1 augustus 2022 treedt het wetsvoorstel Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking. Deze wet brengt een aantal veranderingen met zich mee, die voor zowel werkgever als werknemer belangrijk zijn. Wij geven in deze whitepaper een kort overzicht van de (belangrijkste) wijzigingen en licht- en die wijzigingen én de gevolgen daarvan voor de praktijk daarna toe. De wijzigingen zullen niet alleen gaan gelden voor nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 1 augustus a.s., maar ook voor al bestaande arbeidsovereenkomsten.



1. *Beperking studiekostenbeding*

Het kan zijn dat jouw werknemer(s) door de wet of de cao voor jouw branche een bepaalde opleiding verplicht moet volgen. Na invoering van de nieuwe wet zal de werkgever geen opleidingskosten meer mogen verhalen op de werknemer, als het gaat om scholing die de werknemer op grond van de wet of CAO verplicht moet volgen. Er mag voor deze scholing dus ook geen studiekostenbeding in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen. Als werkgever moet je die opleiding betalen en je werknemer moet de opleiding onder werktijd kunnen volgen.

2. *Regels nevenactiviteiten*

Per 1 augustus 2022 mag een werkgever een werknemer niet langer verbieden om buiten werktijd nevenwerkzaamheden te verrichten, tenzij de werkgever daar een rechtvaardigingsgrond ('objectieve grond') voor heeft. In de EU-richtlijn worden 4 voorbeelden van rechtvaardigingsgronden genoemd:

- ✓ bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers
- ✓ bescherming van vertrouwelijke bedrijfsinformatie
- ✓ integriteit van overheidsdiensten
- ✓ vermijden van belangenconflicten

Daarnaast zijn er nog meer mogelijke rechtvaardigingsgronden voor een verbod op nevenwerkzaamheden. De praktijk zal uitwijzen hoe rechters hiermee omgaan. Maar het is duidelijk dat je als werkgever een goed onderbouwde reden nodig hebt om nevenwerkzaamheden te verbieden.



3. *Informatieplicht bij indiensttreding*

Als je een nieuwe werknemer in dienst neemt, moet je hem informeren over zijn arbeidsvoorwaarden, rechten en plichten, te weten:

- ✓ de duur en voorwaarden van de proeftijd
- ✓ vakantie- en verlofregelingen
- ✓ de plek waar het werk wordt gedaan (thuiswerken of op locatie)
- ✓ een mogelijk recht op opleiding
- ✓ hoe het beëindigen van de arbeidsovereenkomst werkt
- ✓ de afzonderlijke onderdelen van het loon, zoals prestatieloon

Voor bestaande arbeidsovereenkomsten geldt dat als de werknemer een verzoek doet tot het verstrekken van de (aanvullende) informatie, de werkgever die informatie binnen één maand moet verstrekken.



4. *Voorspelbaar werkpatroon*

Vanaf 1 augustus 2022 moet onderscheid worden gemaakt tussen arbeidsovereenkomsten met een geheel of grotendeels 'voorspelbaar werkpatroon' en arbeidsovereenkomsten met een geheel of grotendeels 'onvoorspelbaar werkpatroon'. Je moet zorgen voor een zo voorspelbaar mogelijk werkpatroon voor je werknemers. Dit heeft vooral gevolgen als je werkt met oproepkrachten, zoals werknemers met een nul-urencontract of een min-maxcontract. Bij een onvoorspelbaar werkpatroon moet je jouw werknemers zo goed mogelijk informeren op welke momenten zij kunnen worden opgeroepen om te werken.

5. *Verzoek voorspelbare arbeidsvoorwaarden*

De Wet flexibel werken regelt nu al dat een werknemer het recht heeft om een verzoek te doen tot aanpassing van de arbeidsduur, arbeidstijd en werkplek. Hieraan wordt voor de werknemer het recht toegevoegd om te verzoeken om een meer voorspelbare arbeidsrelatie. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een verzoek om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst met een vaste arbeidsomvang. Een werknemer mag bovendien vragen om een vorm van werk met meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Je werknemer moet hiervoor minimaal een halfjaar (26 weken) in dienst zijn. Je werknemer mag maximaal één keer per jaar een verzoek indienen voor meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Als werkgever ben je verplicht hier serieus naar te kijken. Waar mogelijk moet je aan zijn verzoek voldoen.



Betaald ouderschapsverlof 2022

Vanaf 2 augustus 2022 is er een uitkering voor werknemers op basis van de Wet betaald ouderschapsverlof. Daardoor kunnen werkende ouders meer tijd besteden aan de opvoeding. Ouders krijgen negen weken betaald ouderschapsverlof. Tijdens die periode ontvangen ze een uitkering van het UWV. Als werkgever hoef je dus zelf geen loon door te betalen tijdens het ouderschapsverlof. De aanvraag van de uitkering voor ouderschapsverlof loopt via jou als werkgever. Op de website van het UWV kun je vanaf 2 augustus 2022 hiervoor een digitaal formulier invullen.

De aanvraag doe je pas na de opname van het ouderschapsverlof door je werknemer.