

Sinds 1 augustus 2022 gelden er voor werknemers in Europa nieuwe minimumregels voor arbeidsvoorwaarden op grond van de EU-richtlijn Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Een groot deel van de nieuwe regels heeft vooral impact op medewerkers met de wat meer bijzondere contracten, zoals oproepkrachten.

# Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

TEKST ADFIZ

**W**at is er veranderd?

**Medewerkers moeten uitgebreider geïnformeerd worden over hun arbeidsvoorwaarden**

Om transparantie en voorspelbaarheid van de arbeidsvoorwaarden te waarborgen, moet je medewerkers voortaan meer informatie geven over de essentiële aspecten van de arbeidsrelatie en de arbeidsvoorwaarden. Voorbeelden hiervan zijn de dagen en uren waarop de medewerker kan worden verplicht om arbeid te verrichten en de vermelding dat de medewerker de arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is om zijn werkplek te bepalen.

## Studiekosten zijn nog maar beperkt te verhalen op de medewerker

Scholing die je op grond van de wet (of cao) verplicht aan je medewerkers moet aanbieden, moet voor hen kosteloos zijn. Dit geldt voor zowel de kosten voor de scholing zelf als voor de bijbehorende kosten (studiemateriaal, reiskosten, examengelden, studietijd). Je mag voor de verplichte opleidingen ook geen terugbetalingsbeding (studiekostenbeding) opnemen in de arbeidsovereenkomst (deze bedingen zijn nietig). Ook moet de scholing beschouwd worden als werktijd en zal de scholing zo veel als mogelijk moeten plaatsvinden onder werktijd.

## Wft-opleiding

Een Wft-opleiding hoeft doorgaans niet kosteloos te worden aangeboden. De reden hiervoor is dat een medewerker bij eerste aanvang van de werkzaamheden al over het Wft-diploma moet beschikken. Dus als iemand naar een andere functie solliciteert binnen je bedrijf waarvoor een extra Wft-diploma nodig is, valt dat niet onder deze regeling en hoef je deze opleiding niet kosteloos aan te bieden. Dit is anders wanneer jij als werkgever bepaalt dat een medewerker een ander Wft diploma moet halen omdat de functie met zijn huidige Wft-diploma vervalst. De wettelijk verplichte PA en PE-examens vallen niet onder de uitzondering omdat een medewerker hier niet bij eerste aanvang van de werkzaamheden al over moet beschikken.

## Nevenwerkzaamheden mogen niet zomaar worden verboden

Heb je een medewerker die buiten de werktijden om bij een andere werkgever of voor zichzelf werkt? Dan mag je dit alleen verbieden als je hiervoor

een objectieve reden hebt (objectieve rechtvaardiging). Een nevenwerkzaamhedenbeding in een arbeidsovereenkomst is sinds 1 augustus 2022 nietig, tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond voor het verbod op nevenwerk.

## Een verzoek om een meer voorspelbare arbeidsrelatie moet serieus in behandeling worden genomen

Als een medewerker tenminste 26 weken in dienst is, mag hij je vragen om meer voorspelbare en daarmee meer zekere arbeidsvoorwaarden. Je moet hier binnen één maand schriftelijk en gemotiveerd op reageren. Als je niet of te laat reageert, wordt het verzoek van je medewerker automatisch ingewilligd. Voor werkgevers met minder dan tien medewerkers geldt overigens een reactietermijn van drie maanden.

## Medewerkers met een (deels) onvoorspelbaar werkpatroon moeten meer duidelijkheid krijgen

In situaties waarin het merendeel van de uren waarop een medewerker werkt onvoorspelbaar is, bepaal je als werkgever direct of indirect op welk moment werk moet worden verricht. Om de medewerker enig houvast te geven, ben je vanaf nu als werkgever verplicht om vooraf vast te leggen op welke dagen of welke uren een medewerker kan worden opgeroepen (de refertedagen en -uren). Daarbij moet je rekening houden met het aantal uren waarvoor de werknemer bij je in dienst is. ■

Zie voor meer informatie: [www.adfiz.nl/dossiers/transparante-en-voorspelbare-arbeidsvoorwaarden](http://www.adfiz.nl/dossiers/transparante-en-voorspelbare-arbeidsvoorwaarden)