

Zomer 2022: Wetswijzigingen arbeidsvoorwaarden

Per 1 augustus 2022 gaat het wetvoorstel “Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden” in werking. Dankzij de EU krijgen medewerkers meer zekerheid en voorspelbaardere arbeidsvoorwaarden.

Vanaf 2 augustus 2022 wordt het ouderschapsverlof gedeeltelijk betaald verlof en krijgt de doelgroep DGA's, alfarhulpen en particuliere huishoudelijke hulpen recht op aanvullend geboorteverlof van maximaal 5 weken.

Onderstaand geven wij een uiteenzetting van de gevolgen van de “Wet implementatie richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden” en de aanpassing van het ouderschapsverlof.

Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden per 1 augustus 2022:

Arbeidsvoorwaarden worden wettelijk op de volgende punten gewijzigd:

Scholingskostenbeding:

Opleidingen / scholing die verplicht wordt gesteld op grond van CAO, nationaal recht of EU-recht zal de werkgever kosteloos aan de werknemers aanbieden.

De scholing vindt zoveel mogelijk plaats op tijdstippen waarop arbeid wordt verricht, omdat de scholingstijd als arbeidstijd wordt beschouwd.

Van eventuele studieovereenkomsten met terugvorderingsbedingen die betrekking hebben op verplichte scholing kan geen gebruik meer gemaakt worden.

Voor overige opleidingen kan nog wel een studieovereenkomst met terugvorderingsbedingen worden gehanteerd.

Nevenwerkzaamheden:

In veel overeenkomsten zie je een verbod op nevenwerkzaamheden.

Een verbod op nevenwerk is dadelijk alleen mogelijk op grond van objectieve redenen, bijvoorbeeld:

- gevaar voor gezondheid of veiligheid.
- door een combinatie van neven- en hoofdwerkzaamheden er een strijd ontstaat op het terrein van de arbeidstijdenwetgeving en wetgeving daaraan gerelateerd.
- nevenwerk bij een concurrent.
- beschermen van kennis van vertrouwelijke bedrijfsinformatie.
- vermijden van belangenconflicten.

De werkgever hoeft de objectieve redenen alleen kenbaar te maken en te motiveren als er een beroep op gedaan wordt.

§ **Verzoek om meer zekere en voorspelbare vorm van arbeid:**

De Wet Flexibel Werken bood al de mogelijkheid aan de werknemer om te vragen om aanpassing van de arbeidsduur, werktijden en arbeidsplaats.

Per 1 augustus 2022 wordt deze wet uitgebreid, waardoor een werknemer mag verzoeken om een contract met een vaste arbeidsomvang of vast contact als de werknemer ten minste 26 weken in dienst is.
Er is geen norm of criteria waaraan het verzoek om aanpassing moet worden getoetst.

De werkgever heeft alleen de plicht om het verzoek om aanpassing van vorm van arbeid, in overweging te nemen en hierop tijdig, binnen maand, schriftelijk en gemotiveerd te reageren. Heeft een werkgever minder dan 10 medewerkers, dan is de reactieperiode binnen 3 maanden.

Let op: Bij niet tijdig, schriftelijk en/of gemotiveerd reageren gaat de aanpassing conform het verzoek van de werknemer in.

Een werknemer kan na inwilliging of afwijzing na een jaar een nieuw verzoek indienen.

§ **Tijdstippen waarop arbeid wordt verricht geheel of grotendeels onvoorspelbaar:**

Voor oproepovereenkomsten wijzigt per 1 augustus 2022 onderstaande:

- Het niet verplicht kunnen worden arbeid te verrichten als de oproep niet ten minste 4 dagen van te voren schriftelijk of elektronisch is gedaan.
- Recht op loon over de uren van de oproep als de betreffende oproep binnen 4 dagen voor aanvang van de werkzaamheden geheel of gedeeltelijk wordt ingetrokken. Bij wijziging van de tijdstippen van een oproep is er recht op loon over de uren waarvoor de oproep betrekking had en geen arbeid kan worden geboden.

§ **Informatieplicht door de werkgever:**

De informatieplicht zal door veel werkgevers worden voldaan door het verstrekken van een arbeidsovereenkomst. Als deze verwijst naar een CAO, zal daaruit ook nog informatie kenbaar gemaakt worden.

In overige gevallen moet een werkgever een werknemer uiterlijk een week na aanvang van de werkzaamheden onderstaande informatie apart schriftelijk of elektronisch verstrekken als deze niet kenbaar zijn gemaakt via een arbeidsovereenkomst:

- Naam en woonplaats van partijen bij de arbeidsrelatie.
- Plaats(en) waar de arbeid wordt verricht of eventueel dat de werknemer zijn arbeid over verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen.
- Datum indiensttreding en bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de einddatum of duur van de overeenkomst.
- Salaris en afzonderlijke bestanddelen en wijze en frequentie van uitbetaling.

- Duur van de dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en regelingen buiten de normale arbeidstijd.
- Gewaarborgde uren en salaris bij een onvoorspelbaar arbeidspatroon
- Duur en voorwaarden bij proeftijd.

Binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden moet de werkgever informatie aan de werknemer verstrekken over:

- Verlofregelingen en ander betaald verlof en de wijze van berekening.
- Procedure (met opzegtermijnen) bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- Deelname aan een pensioenregeling.
- Bij werkzaamheden, langer dan 4 aaneengesloten weken, in het buitenland, zal werkgever kenbaar maken het land van arbeid en de duur, tevens de huisvesting en de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving. Ook zal de werkgever kenbaar maken de wijze en recht van terugkeer.
- De toepasselijke CAO.
- Of de arbeidsovereenkomst een uitzend- of payroll-overeenkomst is.
- Of de arbeidsovereenkomst een oproepovereenkomst is.
- De identiteit van de inlenende onderneming bij een uitzendovereenkomst.

Werknemers die al in dienst zijn kunnen verzoeken om ontbrekende informatie, die een werkgever binnen een maand na het verzoek zal moeten aanvullen of verstrekken.

De richtlijn voor het verstrekken van informatie in elektronische vorm is dat er een bewijs van overdracht of ontvangst is en dat de werknemer de informatie kan afdrukken.

Het opstellen van een schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt hierdoor noodzakelijk, Drechtsteden Accountants en Adviseurs kan u hierin bijstaan als u hier nog geen gebruik van maakt.

Betaald ouderschapsverlof voor werknemers en maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof voor de doelgroep DGA's, alfa-hulpen en particuliere huishoudelijke hulpen:

Ouders hebben nu al recht om (onbetaald) ouderschapsverlof aan te vragen. Per 2 augustus 2022 wordt het ouderschapsverlof (Wazo Wbo) voor een deel betaald verlof, beoogd wordt dat ouders kunnen wennen aan de nieuwe gezinssituatie.

Werknemers krijgen het recht om maximaal 9 weken ouderschapsverlof op te nemen in het eerste levensjaar van een kind tegen 70 % van het dagloon (tot het maximum van het dagloon). Het verlof mag aaneengesloten of gespreid worden opgenomen.

Voor dit betaalde ouderschapsverlof kan de werkgever bij het UWV een uitkering aanvragen na opname van minimaal 1 week ouderschapsverlof.

Werknemers waarvan een kind nog geen jaar is op het moment van inwerkingtreding, dus geboren is na 2 augustus 2021, kunnen ook gebruik maken van het betaald ouderschapsverlof tot het kind een jaar is. Eventueel opgenomen ouderschapsverlof mag niet volledige zijn benut.

Als de werknemer tijdens betaald ouderschapsverlof uit dienst gaat, dan kan aan de werkgever een verklaring gevraagd worden waaruit blijkt op hoeveel weken betaald en onbetaald ouderschapsverlof de werknemer nog recht heeft.

De werknemer regelt dit zelf met de nieuwe werkgever, de UWV uitkering gaat na uitdiensttreding rechtstreeks naar de werknemer.

De doelgroep DGA's (Directeur-GrootAandeelhouders), alfa-hulpen of particuliere huishoudelijke hulpen kunnen vanaf 2 augustus 2022 gebruikmaken van de regeling aanvullend geboorteverlof. De Wet Arbeid en Zorg voor deze doelgroep wordt aangepast, zodat zij gebruik kunnen maken van het recht op maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof.

De uitkeringshoogte voor deze doelgroep is 70% van het wettelijk minimum loon voor 21 jaar en ouder naar rato van de arbeidsduur. Deze doelgroep 'werknemers' komen niet voor in de polisadministratie van het UWV, waardoor er geen dagloon kan worden berekend voor de uitkering.

Wij vertrouwen erop u voldoende te informeren over deze wetwijzigingen betreffende arbeidsvoorwaarden die van belang zijn voor uw personeelsbeleid en -keuzes. Om te sparren kunt u natuurlijk terecht bij ons adviesteam voor inzicht en advies.

Papendrecht, 12 juli 2022