

## LEGAL UPDATE

### Wetsvoorstel implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Datum: 19 november 2021

Op 11 november 2021 is het [wetsvoorstel](#) tot implementatie van EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden bij de Tweede Kamer ingediend. De beoogde inwerkingtredingsdatum is 1 augustus 2022, wat tevens de uiterste implementatiedatum van de EU-richtlijn is. Het doel van deze richtlijn – en dus het wetsvoorstel – is enerzijds het bevorderen van transparantie en een beter voorspelbaar arbeidspatroon en anderzijds het zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt.

We zetten een aantal belangrijke wijzigingen uit het wetsvoorstel voor u op een rij:

- Verplichte scholing kosteloos: een wettelijk of op grond van een cao verplichte opleiding of scholing is voor de werknemer straks kosteloos en wordt beschouwd als arbeidstijd. De werkgever mag deze kosten niet meer op de werknemer verhalen. Bovendien moet de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de opleiding onder werktijd te volgen. Studiekostenbedingen die zien op deze verplichte scholing, zijn nietig.
- Verbod op nevenwerkzaamhedenbeding: Op dit moment is een nevenwerkzaamhedenbeding niet wettelijk gereguleerd. Een beding waarin de werkgever verbiedt of beperkt dat de werknemer voor anderen arbeid verricht buiten de werktijden bij werkgever om, is straks nietig, tenzij sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Het wetsvoorstel bepaalt niet wat onder een rechtvaardigingsgrond valt. De rechtvaardigingsgrond mag worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst zelf, maar de werkgever mag de rechtvaardiging ook geven op het moment dat hij daadwerkelijk een beroep doet op het beding.
- Uitbreiding informatieverplichting: werkgevers worden verplicht schriftelijk en uiterlijk binnen een week na aanvang van het dienstverband informatie te verstrekken over de normale werk- en rusttijden en na een maand over het opleidingsbeleid en ontslagbeleid, inclusief opzegtermijnen. Indien sprake is van een *voorspelbaar* werkpatroon, moet de werkgever de werknemer informeren over de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om te werken en het aantal gewaarborgde betaalde uren. Bij een *onvoorspelbaar* werkpatroon geldt dat de werkgever de werknemer moet informeren over de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om te werken (referentiedagen en- uren), de minimale termijn voor oproeping en het aantal gewaarborgde betaalde uren. De sanctie bij overtreding van deze uitgebreidere informatieverplichting blijft hetzelfde: de werknemer kan de werkgever aansprakelijk stellen voor de eventueel daardoor veroorzaakte schade.
- EU-detachering: Bovendien geldt straks voor de Nederlandse werkgever die werknemers vanuit Nederland naar een ander EU-land detacheert, dat hij deze werknemers vóór vertrek in kennis moet stellen van het loon waarop zij recht hebben volgens het geldende recht van de ontvangende lidstaat, de eventuele toeslagen, de eventuele regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten en de link naar de door de ontvangende lidstaat speciaal daartoe ontwikkelde website.

- Verzoek tot een meer voorspelbaar werkpatroon: na 26 weken dienstverband kunnen werknemers een verzoek bij de werkgever indienen voor arbeid met meer voorspelbare en daarmee meer zekere arbeidsvoorwaarden. De werkgever is niet verplicht om in te stemmen met het verzoek en het moet wel mogelijk zijn. Werkgevers met meer dan 10 werknemers moeten binnen één maand schriftelijk en gemotiveerd reageren en werkgevers met minder dan 10 werknemers binnen drie maanden. Indien de werkgever niet of niet tijdig reageert, wordt de arbeid overeenkomstig het verzoek van de werknemer aangepast. Bij tijdige afwijzing door de werkgever kan de werknemer een procedure bij de rechter starten.
- Benadelings- en opzegverbod: het wetsvoorstel bevat ook een algemeen benadelingsverbod en een opzegverbod, zodat werknemers die gebruik maken van bovengenoemde rechten hierdoor geen nadeel mogen ondervinden dan wel opgezegd mogen worden.

## **Overgangsrecht**

Volgens de memorie van toelichting biedt de EU-richtlijn geen ruimte voor overgangsrecht. De wet zal dan ook onmiddellijke werking hebben. Dit betekent dat (studiekosten)bedingen in strijd met de wet onmiddellijk nietig zullen zijn, ook in arbeidsovereenkomsten die reeds vóór 1 augustus 2022 zijn aangegaan.

Het wetsvoorstel moet door de Tweede Kamer inhoudelijk worden behandeld, waarna ook de Eerste Kamer nog met het wetsvoorstel zal moeten instemmen. We houden u op de hoogte van de ontwikkelingen hieromtrent.

Dit is een Legal Update van Concetta Allegra.

Voor meer informatie:

Concetta Allegra  
+31 30 25 95 539  
[concettaallegra@vbk.nl](mailto:concettaallegra@vbk.nl)