

Wet implementatie richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Komende maand augustus vormt een belangrijke maand wat betreft wijzigingen in het arbeidsrecht. Dit komt doordat op 1 augustus 2022 de Wet implementatie richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking treedt. Deze wet implementeert een EU-richtlijn uit 2019.

Het doel van de richtlijn en de wet is de verbetering van arbeidsvoorwaarden van werknemers door transparantere en meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden te bevorderen. Daarnaast beoogt de richtlijn om te zorgen voor meer aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt. De Nederlandse wetgeving voldoet al aan veel vereisten van de richtlijn, maar er zijn toch wat aanpassingen nodig. De belangrijkste wijzigingen gaan over het bekostigen van verplichte scholing, een beperking op nevenwerkzaamhedenbedingen, een uitbreiding van de informatieplicht en het kunnen doen van een verzoek om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Deze wijzigingen zullen hieronder per onderdeel worden toegelicht.

Scholingskosten

Het huidige wetsartikel 7:611a BW bepaalt dat de werkgever de werknemer in staat moet stellen om scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen. Dit artikel laat in het midden wie de kosten van deze noodzakelijke scholing moet dragen.

In het toekomstige wetsartikel wordt bepaald dat de werkgever deze noodzakelijke scholing kosteloos moet aanbieden aan de werknemer. Het gaat hier om scholing die de werkgever verplicht moet aanbieden op grond van de wet of cao, bijvoorbeeld scholing met betrekking tot veiligheid of het op peil houden van vakbekwaamheid. Een voorbeeld van noodzakelijk scholing is bijvoorbeeld een opleiding in het kader van een verbetertraject.

Onder de scholingskosten worden niet alleen studiemateriaal en examengelden verstaan, maar ook de reiskosten die de werknemer voor de scholing maakt. Daarnaast wordt de tijd die de werknemer besteedt aan deze verplichte scholing als arbeidstijd gezien en moet de scholing zoveel mogelijk tijdens werktijd plaatsvinden. Een overeengekomen studiekostenbeding voor deze verplichte scholing is ook nietig.

Voor de Bouw & Infra sector verandert er niet zoveel. De cao Bouw & Infra bepaalt al dat alle kosten voor scholing voor behoud van vakmanschap, wat omschreven wordt 'als scholing die noodzakelijk is om de werknemer zijn functie goed te laten uitoefenen', door de werkgever betaald moeten worden. Hiermee wordt dus op de nieuwe wet aangesloten. Voor de Bouw en Infra sector zijn de belangrijkste punten dus dat bij scholing voor behoud van vakmanschap de scholingstijd als arbeidstijd gezien wordt en dat scholingstijd zoveel mogelijk tijdens werktijd moet plaatsvinden. Scholing die niet voor behoud van vakmanschap wordt gevolgd, valt dus niet onder de nieuwe wetsbepaling en ook niet onder de cao bepaling.

Daarnaast zijn er nog twee uitzonderingen die niet onder de nieuwe wet vallen en waarvoor dus nog steeds een studiekostenbeding kan worden afgesproken:

- Scholing die nodig is voor een certificaat of diploma waarover de werknemer bij eerste aanvang al over dient te beschikken om op grond van een wettelijke bepaling de functie te mogen uitvoeren.
- De verplichting van een werknemer om bepaalde opleidingen in de zin van de Beroepskwalificatierichtlijn te volgen voor het behouden van de beroepskwalificatie, zoals voor de functie van kraanmachinist.

Voor deze uitzonderingen en voor overige scholing die niet voor het behoud van vakmanschap wordt gevolgd, kan dus nog steeds een rechtsgeldig studiekostenbeding worden afgesproken.

[© Bouwend Nederland juli 2022](#)

[Bouwend Nederland heeft aan dit artikel de grootst mogelijke zorg besteed. Bouwend Nederland aanvaardt echter geen enkele aansprakelijkheid voor schade die voortvloeit uit eventuele fouten of onjuistheden in dit artikel. Ook kunnen aan de inhoud van deze uitgave geen rechten worden ontleend.](#)

Een studiekostenbeding is overigens rechtsgeldig indien aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:

- de scholing is niet door de wet of de cao verplicht is;
- de werknemer de gevolgen van het beding begrijpt;
- de terugbetalingsperiode beperkt is tot periode waarover de werkgever baat heeft van de studie;
- en de terugbetalingsverplichting over tijd evenredig verminderd.

Wij hebben ook een [model studiekostenbeding](#) voor onze leden beschikbaar gesteld.

Nevenwerkzaamheden

In de huidige wetgeving is er niets geregeld over het nevenwerkzaamhedenbeding. In een dergelijk beding wordt het de werknemer verboden om zonder toestemming van de werkgever nevenwerkzaamheden te verrichten. Per 1 augustus komt hier verandering in. Een nevenwerkzaamheden beding zal vanaf dan alleen rechtsgeldig zijn indien er sprake is van een objectieve reden. Een nevenwerkzaamhedenbeding dat voor 1 augustus is overeengekomen, zal ook onder deze bepaling vallen.

Van een objectieve reden is sprake indien het gaat om gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten. Bij deze objectieve reden wordt getoetst of het verbieden van de nevenwerkzaamheden doelmatig (passend en geschikt) en noodzakelijk (proportioneel) is om het zwaarwegend belang van de werkgever te beschermen.

De objectieve reden voor het opnemen van het nevenwerkzaamhedenbeding hoeft niet expliciet in arbeidsovereenkomst opgenomen te worden, maar kan ook naderhand gegeven worden. Het is dus vooral zaak als werkgever om bij het invoeren van een nevenwerkzaamhedenbeding, te bedenken of er sprake is van een objectieve reden. Bij gebrek aan een objectieve reden is het beding nietig.

In de cao Bouw & Infra is in artikel 1.4.4. voor bouwplaatswerknemers een nevenwerkzaamheden beding te vinden. Hierin staat dat de werknemer in zijn vrije tijd geen beroepsarbeid voor anderen mag doen als hij daardoor volgens de Arbeidstijdenwet onvoldoende rusttijd overhoudt of dit het belang van de werkgever aantoonbaar schaadt. Dit mag wel als de werkgever daar vooraf schriftelijk toestemming voor heeft gegeven. De in dit artikel genoemde gronden kunnen gezien worden als objectieve redenen voor het hanteren van een nevenwerkzaamheden beding.

Verzoek tot verstrekking referentiedagen en -uren

Werknemers waarvan het werkpatroon geheel of grotendeels onvoorspelbaar is, krijgen met de implementatiewet ook meer bescherming. In de praktijk gaat dit dan vaak over oproepkrachten. Het gaat dus om werknemers waarvoor geldt dat het merendeel van de uren waarop gewerkt moet worden niet vooraf bekend is.

Met de inwerkingtreding van de implementatiewet hoeven werknemers alleen te werken binnen vooraf bepaalde referentiedagen en -uren. Deze referentiedagen en -uren moet de werkgever binnen een week na aanvang van de arbeidsovereenkomst schriftelijk bevestigen. Een voorbeeld is dat een oproepkracht van maandag t/m vrijdag tussen 09:00-17:00 uur kan worden opgeroepen. Wij raden ook aan om dit referentiekader in de oproepovereenkomst vast te leggen.

Vanaf de inwerkingtreding van de implementatiewet op 1 augustus 2022 kan een oproepkracht die voor die datum al in dienst was een verzoek tot verstrekking van de referentiedagen en -uren indienen. De werkgever dient dit dan binnen een maand verstrekken. Indien niet aan het verzoek wordt voldaan, is de werkgever aansprakelijk voor de daaruit ontstane schade van de werknemer.

Verzoek om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden

De implementatiewet voegt ook een nieuw artikel toe aan de Wet flexibel werken. Door dit artikel kan een werknemer met onvoorspelbare arbeidsvoorwaarden, mits hij minimaal 26 weken in dienst

[© Bouwend Nederland juli 2022](#)

[Bouwend Nederland heeft aan dit artikel de grootst mogelijke zorg besteed. Bouwend Nederland aanvaardt echter geen enkele aansprakelijkheid voor schade die voortvloeit uit eventuele fouten of onjuistheden in dit artikel. Ook kunnen aan de inhoud van deze uitgave geen rechten worden ontleend.](#)

is bij de werkgever, een verzoek doen voor meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Een werkgever met meer dan 10 werknemers moet binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd op dit verzoek besluiten en een werkgever met minder dan 10 werknemers moet dit doen binnen een termijn van 3 maanden. Als een werkgever niet op tijd zijn besluit kenbaar maakt wordt het werk aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer. Als de werkgever vervolgens niet naar het goedgekeurde verzoek handelt dan kan de werknemer voor de hierdoor geleden schade naar de rechter stappen. Bij afwijzing van het verzoek kan een nieuw verzoek een jaar later gedaan worden. Voor een werkgever met minder dan tien werknemers geldt dat de beslissing op een soortgelijk verzoek mondeling kan worden gedaan als de motivering voor het antwoord met betrekking tot de werknemer ongewijzigd is gebleven.

Uitbreiding informatieplicht

De implementatiewet breidt ook de informatieplicht van de werkgever uit. De huidige informatieplicht is in de wet te vinden in art. 7:655 BW. Volgens de nieuwe wet moet de werkgever de werknemer ook informeren over de volgende onderwerpen:

- Plaats van arbeid: Als de werknemer op verschillende plekken werkt of vrij is om zijn werkplek zelf te bepalen, moet dit ook vermeldt worden.
- Arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd: Als er een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, moet de duur van de overeenkomst of de einddatum vermeld worden.
- Recht op betaald verlof: Voor de bouw en infra sector is hiervoor een verwijzing naar hoofdstuk 3 van de cao Bouw & Infra 2021-2022 voldoende en aan te raden.
- De procedure bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst: De werkgever moet de werknemer gaan informeren over de geldende ontslagprocedures Het verwijzen naar een website van bijvoorbeeld de rijksoverheid of het enkel beschrijven van de van toepassing zijnde opzegtermijnen is hiervoor niet voldoende. Wel kan volstaan worden met een verwijzing in de arbeidsovereenkomst of personeelshandboek naar wettelijke bepalingen uit 7.9 BW, eventueel met een specifieke verwijzing naar regels ten aanzien van de opzegging of ontbinding, de ontslaggronden hoeven niet te worden opgenomen.
- Loonbetaling: De informatieplicht wordt uitgebreid met de verplichting om het aanvangsbedrag, de afzonderlijke bestanddelen en de wijze en frequentie van de uitbetaling te vermelden.
- Arbeidsduur: Bij voorspelbare arbeidstijden moet de normale werktijden, regelingen over overwerk en eventuele bijzondere werktijden vermeldt worden. Bij onvoorspelbare arbeidstijden moet het volgende vermeldt worden: het beginsel dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht variabel zijn, het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor arbeid verricht boven op die gewaarborgde uren, de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten en de oproeptermijnen (minimaal 4 dagen van te voren oproepen) waaraan gehouden dient te worden. Voor de Bouw en Infra sector is het in beide gevallen aan te raden om kort te verwijzen naar hoofdstuk 2 en hoofdstuk 5 van de cao Bouw & infra . Daarin staan onder anderen de basisregeling en voorwaarden omtrent overwerken in uitgelegd.
- Werken in het buitenland: De informatieverplichting omtrent werken in het buitenland wordt ook iets uitgebreid, namelijk dat een werkgever het land waar de werknemer werkzaam zal zijn nu moet vermelden. Het recht op deze informatie zal iets sneller gaangelden, namelijk indien er sprake is van een langere termijn dan vier weken, in plaats van het huidige langere termijn dan een maand.
- Uitzendovereenkomst: Als het een uitzendovereenkomst betreft, moet de identiteit van de inlenende onderneming bekend worden gemaakt zodra deze bij de uitzendonderneming bekend is.
- Proeftijd: Als er een proeftijd is afgesproken moet de duur van deze proeftijd en de voorwaarden van een proeftijd vermeldt worden. De cao Bouw & Infra biedt in artikel 1.3.3 de mogelijkheid tot het afspreken van een proeftijd en bevat een bepaling over de

[© Bouwend Nederland juli 2022](#)

[Bouwend Nederland heeft aan dit artikel de grootst mogelijke zorg besteed. Bouwend Nederland aanvaardt echter geen enkele aansprakelijkheid voor schade die voortvloeit uit eventuele fouten of onjuistheden in dit artikel. Ook kunnen aan de inhoud van deze uitgave geen rechten worden ontleend.](#)

lengte van de proeftijd. Voor de bouw en infra sector is een verwijzing naar dit artikel tezamen met een verwijzing naar titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek aan te raden.

- Scholing: De werkgever moet de werknemer informeren over het recht op scholing, het scholingsbeleid van de werkgever en het aantal dagen dat ter beschikking wordt gesteld. Indien u zelf geen scholingsbeleid heeft, is voor de bouw en infra sector een verwijzing naar hoofdstuk 6 van de cao Bouw & Infra voldoende en aan te raden.
- De sociale zekerheidsinstellingen: Voor zover de werkgever hiervoor verantwoordelijk is, de identiteit van de socialezekerheidsinstellingen die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangen en bescherming op het gebied van sociale zekerheid aangeboden door de werkgever.
- Detachering in het buitenland (Art. 3 WagwEU): Bij werknemers op wie de detacheringsrichtlijn van toepassing is moet de werkgever de werknemer voor vertrek het volgende aangeven:
 - het loon waar de werknemer recht op heeft volgens het geldende recht in de ontvangende lidstaat;
 - de toeslagen en regelingen voor vergoeding van reis- verblijf- en maaltjidskosten;
 - een link naar nationale website met de arbeidsvoorwaarden.

Praktische zaken rondom de informatieplicht

De werkgever moet de werknemer binnen 1 week informeren over de meest essentiële informatie. Dit betreft de volgende informatie: de naam en woonplaats van partijen, de arbeidsplaats, de functie of aard van de arbeid, het tijdstip van indiensttreding, de duur van de overeenkomst, de loonbetaling, de voorspelbare/onvoorspelbare arbeidstijden en de proeftijd.

Voor werknemers die op 1 augustus 2022 al in dienst zijn, geldt dat de extra informatie alleen op verzoek en dan binnen één maand verstrekt moet worden. Voor nieuwe werknemers geldt dus dat de werkgever de essentiële informatie al binnen één week na aanvang van het dienstverband dient te verstrekken.

Voor een groot gedeelte van de lijst aan extra informatie mag worden volstaan met een verwijzing naar de cao (indien van toepassing) of de wet. Specifiek gaat het dan om de informatieplicht over: het recht op betaald verlof, de procedure bij beëindiging dienstverband, de loonbetaling, de (on)voorspelbare arbeidstijden, werken in het buitenland, de proeftijd, scholing en sociale zekerheidsinstellingen.

Uiteraard is het niet aan te raden om al deze informatie in de arbeidsovereenkomst zelf te verwerken, maar om uw personeelshandboek op bepaalde punten aan te vullen met alle van toepassing zijnde verwijzingen.

Als de werkgever, ondanks een verzoek daartoe van de werknemer, niet binnen de wettelijke termijn de verplichte informatie aan de werknemer beschikbaar heeft gesteld kan de werknemer dat alsnog via de rechter afdwingen en een schadevergoeding vorderen.