

Werkgevers opgelet: uitbreiding van uw informatieplicht per 1 augustus 2022!

U bent als werkgever nu al verplicht om op diverse punten informatie aan uw werknemers te verstrekken over belangrijke elementen van de arbeidsovereenkomst. Denk aan de duur van de overeenkomst, de arbeidsomvang, het loon en de eventuele toepasselijke CAO. Laat u dit als werkgever na of doet u onjuiste mededelingen, dan bent u aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.

Met de op 20 juni 2019 vastgestelde EU-richtlijn betreffende de transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, wordt deze informatieplicht uitgebreid. U bent onder meer verplicht om uw werknemers te informeren over hoeveel recht op verlof er is en op welke wijze dit verlof kan worden opgenomen. Ook moet de werknemer weten op welke wijze zijn arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd. Heeft uw werknemer geen vaste werkplek, dan moet dat ook worden benoemd in de arbeidsovereenkomst.

Daarnaast wordt met de Richtlijn een onderscheid wordt gemaakt tussen een voorspelbaar en onvoorspelbaar arbeidspatroon. Bij een voorspelbaar arbeidspatroon liggen de werktijden geheel of grotendeels vast (bijvoorbeeld van maandag tot en met donderdag). In dit geval moet de werknemer weten wat de duur van de normale arbeidstijd is, wat het loon van overwerk is en hoe hij eventueel van dienst kan wisselen. Bij een onvoorspelbaar arbeidspatroon moet de werknemer weten op welke momenten er verplicht arbeid moet worden verricht (de referentiedagen), welke uren zijn gewaarborgd en welk loon wordt ontvangen voor arbeid bovenop die gewaarborgde uren. De werknemer mag arbeid weigeren wanneer deze vallen buiten de referentiedagen en indien de werkgever niet ten minste vier dagen voor de aanvang van de arbeid het verzoek heeft gedaan. Daarmee wordt aangesloten bij de regels die gelden voor oproepkrachten.

Het studiekostenbeding aan banden

De Europese Richtlijn brengt ook een verandering ten aanzien van het studiekostenbeding. Het is op dit moment nog toegestaan om een studiekostenbeding in de overeenkomst op te nemen, waarin wordt bepaald dat de werknemer bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (een deel van) de studiekosten dient terug te betalen.

Dit is niet langer toegestaan als het een verplichte opleiding betreft. Deze verplichting kan blijken uit de wet, maar ook uit de CAO. Denk bijvoorbeeld aan opleidingen op het gebied van vakbekwaamheid. Als een werknemer een opleiding verplicht moet volgen, dan bent u dus als werkgever verplicht om deze opleiding kosteloos aan te bieden. Ook moet u aan uw werknemers de gelegenheid bieden om de vereiste scholing onder arbeidstijd te volgen.

Het nevenwerkzaamhedenbeding

De Richtlijn bevat ook regels over de veel voorkomende bepaling die een verbod tot nevenwerkzaamheden bevat. Hoofddregel zal zijn dat een bepaling met daarin een verbod op het verrichten van nevenwerkzaamheden nietig is. Dit zou dus inhouden dat een werknemer meerdere banen mag hebben en zelfs voor zich zelf zou mogen werken.

Op deze regel kan een uitzondering worden gemaakt, indien u als werkgever een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft. Denk daarbij aan gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van uw bedrijfsinformatie, vermijding van belangenconflicten of dreigende schending van de verplichtingen van u als werkgever onder de Arbeidstijdenwet. Anders dan bij een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hoeft uw motivatie niet in de arbeidsovereenkomst zelf te worden opgenomen. U kunt ook achteraf deze rechtvaardiging geven. Zorg er voor dat u bij aanvang van het dienstverband alle relevante informatie aan uw werknemers verstrekt!

Goed om te weten is dat deze nieuwe regels voor een belangrijk deel onmiddellijke werking hebben. Dat betekent dat deze nieuwe regels ook voor de bestaande arbeidsovereenkomsten gelden. Het door u op een eerder moment al gesloten studiekostenbeding of het verbod op nevenwerkzaamheden, kunnen per 1 augustus 2022 in strijd zijn met de wet. Kijk hier naar en pas zo nodig de afspraken met uw werknemers aan.

Hebt u vragen? Neemt u dan vooral contact met ons op.

www.abma-advocaten.nl

T 0299-250363



Het team van Abma Advocaten