

# Geeft u mij de bezem even aan?

Deze column is misschien een beetje saai. Dus ik begrijp de behoefte om de pagina meteen om te slaan. Toch niet doen! Want in deze column vertel ik u dat u uw arbeidsovereenkomsten en arbeidsvoorwaarden moet aanpassen. Doet u dat niet, bent u schadelijkt. En op die bezem kom ik ook nog even terug.



De denkfout die vaak gemaakt wordt, is dat deze plicht uitsluitend zou zien op oproep/nulurencontracten. Maar dat is niet het geval! Deze informatieplicht geldt vanaf 1 augustus 2022 ook voor contracten van werknemers die een vast contract hebben van een x aantal uren (of een jaarennorm), en telkens wisselend ingeroosterd worden.

## Wetswijziging

Per 1 augustus 2022 is de Wet Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden in werking getreden. Alle arbeidsovereenkomsten - ook de bestaande - moeten aan de wetswijziging voldoen. Voor de bestaande arbeidsovereenkomst geldt overgangsrecht: deze verplichting geldt (1) op het moment dat de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgt (waar ook de stilzwijgende verlenging onder valt), of (2) binnen een maand nadat de werknemer hierom heeft verzocht.

Ik bespreek hier – beknopt – de 3 belangrijkste wijzigingen:

### 1. Uitbreiding verplichte informatieverstrekking

Er geldt een uitgebreidere informatieverplichting bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Bijvoorbeeld over de duur en de voorwaarden van de proeftijd, over alle vormen van volledig betaald verlof (waaronder vakantie) en de procedure bij ontslag.

De verzwaarde informatieplicht geldt vooral voor werknemers die niet op vaste tijdstippen werkzaam zijn. In de arbeidsovereenkomst moet vermeld staan op welke dagen en tijdstippen werknemer kan worden ingeroosterd. En de werknemer moet tijd (minimaal vier dagen van tevoren) worden geïnformeerd over de tijdstippen dat hij daadwerkelijk is ingeroosterd. Wordt hij daarbuiten ingeroosterd, hoeft werknemer geen gehoor te geven aan de oproep. Voldoet u niet aan deze verscherpte informatieplicht? Dan kan de werknemer recht hebben op een schadevergoeding.

### 2. Nevenwerkzaamhedenbeding

Een nevenwerkzaamhedenbeding is na 1 augustus 2022 alleen geldig als de werkgever een objectieve rechtvaardiging heeft voor een dergelijke verbod. Denk aan de gezondheid en veiligheid van de werknemer en de bescherming van bedrijfsinformatie of het vermijden van een belangenconflict.

### 3. Opleidingskosten

Per 1 augustus is het niet meer mogelijk om de kosten van een verplichte opleiding te verhalen op een werknemer. Het is nog niet duidelijk wat nu precies een 'verplichte opleiding' is, deze regel blijft voorlopig voor meerdere uitleg vatbaar.

### De bezem

U vroeg zich misschien al af of die bezem nog terug kwam. Ja zeker: we merken dat onze werkgeverscliënten deze wetswijziging aangrijpen om nu eens echt de bezem (daar is ie!) door de arbeidscontracten en arbeidsvoorwaardenreglementen te halen. Wij lopen al uw arbeidscontracten en regelingen na, om deze helemaal up-to-date te maken. Daarna is het een kwestie van elk jaar nog even kijken of een actualisatie nodig is. Op deze wijze heeft u al uw contracten op orde. Dat geeft een opgeruimd gevoel. Daarnaast maakt het u als werkgever maximaal slagkrachtig in de werkgever/werknemerrelatie.

Bel ons gerust voor meer informatie, we denken graag met u mee!