

Nadere toelichting per onderwerp

a) Scholingskosten/studiekosten

Onder bepaalde omstandigheden wordt het verplicht om scholing gratis aan te bieden. De omstandigheden zijn dat de scholing als noodzakelijk wordt beschouwd en dat de werkgever op grond specifieke regelgeving (volgend uit wet, cao of andere rechtsbron) verplicht is zijn werknemers scholing te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangenomen uit te voeren. De tijd die aan deze verplichte scholing wordt besteed, dient te worden beschouwd als arbeidstijd en indien mogelijk vindt de scholing plaats onder werktijd.

Studiekostenbedingen die met bovengenoemde regels in strijd zijn, zullen nietig zijn. Dit geldt zowel voor bestaande overeenkomsten (door de onmiddellijke werking) als voor overeenkomsten die worden gesloten na inwerkingtreding van de wet.

Voor wat betreft de bovengenoemde verplichte scholing, mogen geen kosten worden verhaald op de werknemer of verrekend met zijn/haar salaris, ongeacht hoe de arbeidsovereenkomst of de opleiding is geëindigd. Voor studiekostenbedingen voor niet-verplichte scholing, veranderen de regels niet. Die blijven, onder omstandigheden, toegestaan.

- ➔ **In de kinderopvang:** in de CAO Kinderopvang zijn in artikel 9.2 sub a omtrent noodzakelijke scholing al afspraken gemaakt. De scholingsactiviteiten in de zin van dit artikel gelden als "opgedragen werk". De werkgever betaalt de kosten voor deze activiteiten en de tijd die de scholingsactiviteiten kosten, komt ook voor rekening van de werkgever. Dit artikel is dus in lijn met de nieuwe Wet.

b) Werkpatronen

Er komt gewijzigde regelgeving voor "*arbeidsovereenkomsten waarvoor geldt dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn*". De werkgever moet daarbij, op grond van dit artikel, rekening houden met het feit dat de werknemer de arbeid mag weigeren te verrichten als deze valt buiten de overeengekomen referentiedagen en referentieuuren.

Er is sprake van grotendeels onvoorspelbare tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht, als het merendeel van de arbeidstijd niet vooraf bekend is.

Op basis van het nieuwe wetsartikel dienen bij indienstreding afspraken gemaakt te worden over referentieuuren en referentiedagen, wanneer het merendeel van de te werken uren onvoorspelbaar is en mag de werknemer buiten die uren om weigeren om werk te verrichten.

Voor werknemers die voldoen aan deze definitie geldt dat de oproep tot werk mag worden geweigerd wanneer deze te kort van tevoren wordt gedaan. Hiervoor wordt verwezen naar de al bestaande wetgeving (7:628a).

- ➔ **In de Kinderopvang:** In de CAO Kinderopvang zijn afspraken gemaakt over de te werken tijdstippen. In artikel 4.2 lid 1 van de CAO Kinderopvang wordt vermeld dat de normale werktijden liggen tussen 07:00 en 19:00. Daarnaast bepaalt lid 2 van dat artikel dat indien de medewerker volgens een rooster werkt, de werkgever de medewerker minimaal 10 werkdagen van tevoren moet laten weten op welke dagen en tijden de medewerker moet werken. In lid 3 staat verder vermeld dat de werkgever en de medewerker in overleg bepalen

op welke dagen de medewerker werkt en de extra-roosterdag(en) en niet-roosterdag(en) afgesproken.

c) Nevenwerkzaamheden

Vanaf 1 augustus 2022 is het niet meer mogelijk om een werknemer te verbieden nevenwerkzaamheden te verrichten, zonder daarvoor een rechtvaardigingsgrond te hebben. Het is nog niet duidelijk wat als rechtvaardigingsgrond kan worden gezien, maar hierbij valt te denken aan de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsgegevens of het in acht kunnen nemen van de werk- en rusttijden uit de Arbeidstijdenwet. Ontbreekt de rechtvaardigingsgrond, dan is het beding nietig.

De objectieve rechtvaardigingsgrond hoeft niet in het beding te zijn vermeld, maar de werkgever zal die rechtvaardigingsgrond wel moeten delen als hij zich met succes op het nevenbeding wil beroepen.

➔ **In de Kinderopvang:** In artikel 2.2 van de CAO Kinderopvang staat de verplichting voor medewerkers opgenomen om werkzaamheden buiten de onderneming schriftelijk te melden. De werkgever kan dan besluiten dat de medewerker de genoemde werkzaamheden niet mag doen. Daarbij moet dan worden uitgelegd waarom dit niet mag.

d) Informatieplicht

De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van een aantal belangrijke aspecten van de arbeidsovereenkomst. Deze informatieplicht was al vastgelegd in de wet, maar zal na de wetwijziging verder worden uitgebreid. Dit betekent dat de lijst met zaken waar een werkgever de werknemer bij aanvang van de arbeidsovereenkomst zal moeten informeren, per 1 augustus aanstaande uitgebreider is.

Er zijn termijnen verbonden aan het verstrekken van deze informatie (variërend van een week tot een maand, afhankelijk van het geval).

Indien de verplichtingen niet worden nagekomen, is de werkgever aansprakelijk voor de schade die de werknemer lijdt.

➔ **In de Kinderopvang:** In artikel 3.2 van de CAO Kinderopvang zijn afspraken opgenomen ten aanzien van de inhoud van de arbeidsovereenkomst. Deze lijst is niet uitputtelijk en nog niet gebaseerd op deze nieuwe wetgeving. Voor de volledige wettelijke informatieplicht, bij het opstellen en aangaan van een arbeidsovereenkomst met een werknemer die ingaat vanaf 1 augustus aanstaande, wordt daarom geadviseerd om kennis te nemen van het aangenomen wetsvoorstel. Ons streven is om de CAO Kinderopvang in lijn te brengen met de nieuwe regels.

e) Ontslagbescherming

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer de rechten, die voortvloeien uit de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, geldend maakt.

➔ **In de kinderopvang:** In de CAO Kinderopvang zijn geen specifieke regels opgenomen ten aanzien van opzegverboden. Deze zijn in de wet terug te vinden.

f) Verzoek voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden

De werknemer kan de werkgever op basis van een nieuw wetsartikel in *De Wet Flexibel Werken* verzoeken om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere

arbeidsvoorwaarden. De werknemer dient dan ten minste 26 weken voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van die aanpassing in dienst te zijn bij die werkgever. De werkgever beslist, indien hij tien of meer werknemers heeft, binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd op het verzoek van de werknemer. Indien de werkgever minder dan tien werknemers heeft beslist hij schriftelijk en gemotiveerd binnen drie maanden na het verzoek. Er gelden verder geen criteria waaraan een verzoek moet voldoen en wanneer een werkgever een verzoek moet inwilligen of kan afwijzen. Beslist de werkgever niet binnen de genoemde termijn, dan wordt het verzoek vastgesteld conform de wensen van de werknemer.

De werknemer kan, behoudens onvoorziene omstandigheden, een jaar nadat de werkgever een verzoek als bedoeld in het eerste lid heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.

→ **In de kinderopvang:** In de CAO Kinderopvang zijn hier geen afspraken over opgenomen.

g) Wijziging van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese

Unie

De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) geldt voor bedrijven uit andere EU-landen die tijdelijk met hun personeel in Nederland een klus komen verrichten.

Er wordt een informatieplicht toegevoegd aan de bestaande regeling:

“Indien sprake is van een werknemer op wie de detachingsrichtlijn van toepassing is, stelt de werkgever de werknemer, voor zijn vertrek naar de andere lidstaat, in kennis van:

a. het loon waarop de werknemer recht heeft volgens het geldende recht van de ontvangende lidstaat;

b. in voorkomend geval, alle toeslagen in verband met de detachering en alle regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten; en

c. de link naar de door de ontvangende lidstaat uit hoofde van artikel 5, tweede lid, van de handhavingsrichtlijn ontwikkelde unieke officiële nationale website(s).”

→ **In de kinderopvang:** De CAO Kinderopvang vermeldt de huidige regels in Bijlage 0. De bovengenoemde informatieplicht die ingaat per 1 augustus aanstaande is hieraan nog niet toegevoegd.