

Werkgever en werknemer opgelet: belangrijke nieuwe regels

Door de implementatie van twee Europese Richtlijnen hebben Nederlandse werkgevers en werknemers te maken met belangrijke nieuwe regels.

Per 1 augustus 2022

- Uitbreiding van de informatieplicht van de werkgever
- Werkgevers moeten verplichte scholing aan werknemers kosteloos aanbieden en mogen nog maar beperkt gebruik maken van het scholingskosten terugbetalingsbeding
- Verbod op nevenarbeid is alleen geldig als er een objectieve rechtvaardigingsgrond is
- Werknemers mogen vanaf 26 dienstverband verzoeken om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekerder arbeidsvoorwaarden.

Per 2 augustus 2022

- Invoering van 9 weken betaald ouderschapsverlof
- Betere positie werknemers om werk en privé te combineren als ouder of mantelzorger.

Informatieplicht werkgever

De werkgever heeft nu al de plicht om de (nieuwe) werknemer goed te informeren over zijn/haar arbeidsovereenkomst en de toepasselijke arbeidsvoorwaarden. Daar komen nog een aantal zaken bij, zoals:

- De vrijheid van de werknemer om zelf te bepalen waar hij het overeengekomen werk uitvoert, tenzij werkgever en werknemer duidelijke afspraken maken over de standplaats of plaatsen waar de werknemer zijn werk kan/mag uitvoeren
- Schriftelijke informatie over het bruto- aanvangsloon, de toepasselijke belonings- en onkostenregelingen, de periodieke loonbetaling, en de opbouw en berekening van het loon/ een juiste loonspecificatie.
- Op welke dagen en tijden de werknemer zal werken en welke bijzondere werktijd-regelingen op de werknemer van toepassing zijn, zoals overwerk, ploegendienst, werken op inconveniënte uren e.d.
- Welke vormen van doorbetaald verlof naast het recht op vakantie met behoud van loon van toepassing zijn en hoe deze rechten worden berekend.
- Het scholingsbeleid binnen de onderneming en het recht op scholing voor de werknemer
- Welke regels van toepassing zijn voor de beëindiging, aanzegging en/of opzegging van de arbeidsovereenkomst; voor werkgever en werknemer.

Oproepkrachten

Met oproepkrachten en flexibele deeltijd werkers moet van te voren worden afgesproken op welke dagen/tijden de werknemer verplicht beschikbaar moet zijn, de zogenaamde referentie-dagen of uren. Als een werkgever hen oproept of inroostert buiten die overeengekomen dagen/tijden, hoeft de werknemer niet te komen werken.

Gevolgen voor de praktijk

De praktische gevolgen van de uitbreiding van de informatieplicht zijn:

- Beoordeling en aanpassing van de (standaard) arbeidscontracten
- Beoordeling en aanpassingen in het personeelshandboek/ arbeidsvoorwaarden regeling
- Aanvullingen in de toepasselijke cao.

Als een werkgever niet (wil) voldoen aan de nieuwe informatieplicht, ondanks een verzoek hiertoe door de werknemer, kan de werknemer zijn recht halen bij de kantonrechter.

Lees meer over de nieuwe regels in het **document Informatieplicht Werkgever**

Dit document kun je bij ons opvragen

Staat (binnenkort) op de website van HR Services De Groot & Partners, onderdeel Kennisdocumenten

Verplichte kosteloze scholing

In de wet staat al dat de werkgever de werknemer moet (bij of om) scholen, intern of extern, zodat de werknemer zijn of haar functie goed kan (blijven) uitvoeren of om andere werk te kunnen doen als de eigen functie komt te vervallen.

Nu is ook geregeld, dat de werkgever die scholing kosteloos moet aanbieden, bij voorkeur in werktijd en dat de werknemer recht heeft op doorbetaling van het loon tijdens de scholing.

In deze gevallen is een studiekostenterugbetalingsbeding in beginsel nietig. Een studiekostenbeding mag nog wel gebruikt worden voor kwalificerende opleidingen die op initiatief van werknemer of in samenspraak tussen werkgever en werknemer worden gevolgd, en door de werkgever worden gefinancierd.

Gevolgen voor de praktijk

De nieuwe regels over het scholingsrecht van de werknemer en de scholingsplicht van de werkgever, moeten vertaald worden naar de scholings- en opleidingspraktijk binnen het bedrijf. En dat vereist een heroriëntatie van de directie/ management en HR op het te voeren scholingsbeleid.

Nevenwerkzaamheden

Met de nieuwe wetgeving wordt het toestaan van nevenwerkzaamheden van de werknemer bovendien het uitgangspunt, tenzij de werkgever een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft. Een voorbeeld daarvan zou kunnen zijn de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer, het overtreden van de regels uit de Arbeidstijdenwet m.b.t de verplichte rusttijd tussen 2 diensten, het voorkomen van belangenverstremming e.d.

Voor werkgevers is het belangrijk om hun scholingsbeleid en het gebruik van het scholingskostenbeding en het beding nevenwerkzaamheden te herbeoordelen en het gebruik ervan aan te passen aan de nieuwe regels.

Lees meer over het scholingskostenbeding en het beding nevenarbeid in het **Kennisdocument [Bedingen in de arbeidsovereenkomst](#)**.

Dit document kun je opvragen. Het document staat binnenkort op de website.

Maximaal 9 weken betaald ouderschapsverlof

Op dit moment krijgen werknemers in Nederland hun ouderschapsverlofuren niet uitbetaald. Dit verandert door een nieuwe Europese richtlijn, die voorziet in 9 weken betaald ouderschapsverlof.

Werknemers/ouders kunnen in het eerste levensjaar van het kind gedurende maximaal 9 werkweken betaald ouderschapsverlof opnemen, dat wil zeggen dat zij via de werkgever in aanmerking komen voor een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon (tot 70% van het maximum dagloon).

Daarmee krijgen ouders meer tijd om te wennen aan de nieuwe gezinssituatie. En om samen bewust keuzes te maken over de verdeling van werken en zorgen.

De uitkering wordt door UWV aan de werkgever verstrekt in werkweken.

De werknemer mag zelf bepalen of hij of zij 1 of meer tot maximaal 9 werkweken betaald verlof opneemt en mag zelf de spreiding van het verlof bepalen.

Vanaf 9 augustus 2022 kunnen werkgevers een aanvraag indienden bij UWV via het worden ingediend bi UWV, via de Verzuimmelder of Digipoort.

Het betaald ouderschapsverlof geldt ook voor werknemers/ouders die vóór de invoering van de wet een kind kregen. Het kind moet op het moment dat de wet ingaat jonger dan 1 jaar zijn. Ook geldt als voorwaarde dat het volledige recht (26 maal de arbeidsduur per week) op ouderschapsverlof al is genoten.

Zie ook Kennisdocument [Zorgverlof](#). Dit document kun je bij ons opvragen.

Voorbeeld

Een werknemer is op de datum van de invoering van de wet ouder van een kind (6 maanden). Hij of zij heeft al 19 weken (wettelijk onbetaald) ouderschapsverlof opgenomen. Deze werknemer heeft nog 6 maanden om 7 weken ouderschapsverlof op te nemen. Dan is het kind 1 jaar. Tijdens die 7 weken heeft hij of zij recht op een uitkering.

Betaald ouderschapsverlof bij adoptie- of pleegouderschap

In het geval van adoptie- of pleegouderschap is betaald ouderschapsverlof ook mogelijk voor kinderen onder de 8 jaar. Dit geldt alleen voor het eerste jaar na de dag van de feitelijke adoptie of plaatsing.

Behoud van rechten na verlof

In de Wet arbed en zorg is de regel opgenomen dat een werknemer tijdens een WAZO-verlof zijn rechten behoudt. Die rechten zijn na afloop van het verlof dus 'gewoon' van toepassing, evenals nieuwe rechten op basis van de wet of cao.

Een werknemer die voor bepaalde tijd zijn arbeidsduur, -plaats of -tijden laat aanpassen, krijgt expliciet het recht na afloop van die periode terug te keren naar het oorspronkelijke

werkpatroon. En, als de omstandigheden dit rechtvaardigen, kan de werknemer al vóór het einde van die periode verzoeken om terugkeer naar het oorspronkelijke werkpatroon.

Altijd recht op (zorg-) verlof, tenzij

Werknemers met een kind in de leeftijd tot 8 jaar of werknemers die (zorg) verlof willen opnemen in verband met mantelzorg, kunnen een dergelijk verzoek altijd indienen, dus ook bij kleine ondernemingen en ook de werknemer die AOW'er is.

De werkgever mag verzoeken van de werknemer slechts afwijzen na een zorgvuldige afweging van belangen van werkgever en werknemer en op basis van een schriftelijke afwijzing, met een duidelijke toelichting en deugdelijke onderbouwing van argumenten/ redenen.

Directeur grootaandeelhouder krijgt recht op aanvullend geboorteverlof

Werknemers die niet voor de Ziektewet verzekerd zijn, krijgen recht op aanvullend geboorteverlof, met uitkering van UWV, zoals de directeur- grootaandeelhouder. De uitkering bedraagt, naar rato van de arbeidsduur per week, maximaal 70% van het wettelijk minimumloon. Een fulltime werkweek is voor de berekening van de uitkering standaard 40 uur.

Verzoeken om een meer voorspelbare arbeidsrelatie

Met de invoering van de Europese richtlijn krijgen werknemers het recht om een (schriftelijk) verzoek in te dienen om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Voorwaarde is wel dat de werknemer ten minste 26 weken voorafgaand aan het beoogde tijdstip van aanpassing, in dienst van de werkgever is.

Dit recht is bedoeld voor situaties waarin sprake is van structureel beschikbare arbeid, in het werk dat de werknemer doet.

Het verzoek kan bijvoorbeeld gedaan worden door een werknemer met een tijdelijk contract, die om een vast contract verzoekt.

Een ander voorbeeld betreft een werknemer die werkzaam is als oproepkracht of als flexibele parttimer met een onvoorspelbaar werkrooster, en waarbij die werknemer verzoekt om een vast(er) arbeidspatroon of vastere arbeidsomvang.

De werknemer moet dit verzoek schriftelijk indienen. De werkgever moet binnen 1 maand op het verzoek reageren. De werkgever hoeft niet in te stemmen en hoeft een eventuele afwijzing van het verzoek niet te beargumenteren.

Een werkgever met minder dan 10 werknemers, moet binnen 3 maanden op het verzoek reageren.

Reageert de werkgever niet tijdig, dan moet het verzoek van de werknemer worden ingewilligd.

Voor zowel afwijzing als goedkeuring geldt, dat de werknemer pas na één jaar weer opnieuw een verzoek mag doen.

Dit recht is opgenomen in de Wet flexibel werken.

Als de werkgever het verzoek afwijst, kan de werknemer naar de rechter stappen om alsnog zijn verzoek ingewilligd te krijgen.

Gevolgen voor de praktijk?

De vraag is of werknemers in de praktijk gebruik gaan maken van dit recht om een vastere arbeidsomvang te krijgen. In de wet is nu al geregeld, dat de werkgever een oproepkracht na 12 maanden dienstverband een uren-aanbod moet doen, dat overeenkomt met het gemiddeld aantal gewerkte uren per week/ 4 weken/ maand.

Daarnaast is er de mogelijkheid voor een werknemer met een onzekere/ flexibele omvang van het aantal te werken uren, om een claim op een minimum aantal uren te doen op basis van de zogenaamde rechtsvermoedens arbeidsovereenkomst en arbeidsomvang..