

## Ook in 2022 weer wijzigingen in het arbeidsrecht. Waar moet u rekening mee houden?

Op basis van de EU-richtlijn 'Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de EU' moeten uiterlijk op 1 augustus 2022 een aantal aanpassingen zijn doorgevoerd in ons arbeidsrecht. In het kader hiervan is recentelijk een wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer dat ertoe moet leiden dat deze richtlijn uiterlijk op 1 augustus 2022 is geïmplementeerd in ons arbeidsrecht. De bedoeling is dat deze wet in werking treedt met onmiddellijke ingang op 1 augustus 2022.

Voor u als werkgever zal deze beoogde wetwijziging in de praktijk belangrijke gevolgen kunnen hebben. Want de aanpassingen die moeten worden doorgevoerd zien op redelijk alledaagse bepalingen die in arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen en die nu moeten worden aangepast in de door een werkgever gehanteerde standaardovereenkomsten.

In dit artikel zal ik ingaan op de belangrijkste wijzigingen in de wet, welke consequenties dit voor een werkgever kan hebben en hoe hierop kan worden geanticipeerd in de arbeidsovereenkomsten.

### Scholingsplicht

In de huidige wet is in artikel 7:611a BW al een bepaling opgenomen die regelt dat een werkgever verplicht is om de werknemer in staat te stellen om scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. In dit huidige artikel wordt niet gesproken over wie de kosten voor de opleiding draagt. In de praktijk is het echter zo dat de kosten door de werkgever worden gedragen en in sommige gevallen wordt een overeenkomst gesloten waarbij de werknemer wordt verplicht om de studiekosten terug te betalen als de arbeidsovereenkomst binnen een bepaalde tijd na afloop van de studie wordt beëindigd (het studiekostenbeding). Hierin moet dan wel een afbouwregeling zijn opgenomen waarbij de terug te betalen kosten met de tijd wordt afgebouwd.

Door het wetsvoorstel wordt deze praktijk gewijzigd. Aan het huidige artikel worden met het wetsvoorstel vijf leden toegevoegd. Een belangrijke toevoeging is lid 2:

*"Wanneer de werkgever op grond van toepasselijk Unierecht, toepasselijk nationale recht, een collectieve arbeids-*

*overeenkomst, of een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan verplicht is zijn werknemers scholing te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangenomen uit te voeren, wordt de in lid 1 bedoelde scholing kosteloos aangeboden aan de werknemers, beschouwd als arbeidstijd en, indien mogelijk, vindt deze plaats tijdens de tijdstippen waarop arbeid verricht moet worden."*

Op basis van dit lid is het vanaf 1 augustus 2022 niet meer mogelijk om een studiekostenbeding overeen te komen voor studiekosten die door de wet of cao verplicht worden gesteld en die gemaakt worden voor de noodzakelijke uitoefening van de functie. Voor die opleidingen, zo vermeldt de tekst van het wetsvoorstel letterlijk, geldt dat deze scholing kosteloos aan de werknemers moet worden aangeboden, moet worden beschouwd als arbeidstijd van de werknemer en moet (indien mogelijk) plaatsvinden onder werktijd.

Voor de goede orde, de verplichting dat de scholing kosteloos moet worden aangeboden geldt voor alle kosten die verband houden met de opleiding, dus ook kosten voor eventuele studiemateriaal en reiskosten.

Let er bij een cursus/opleiding voor een werknemer dus op of het een cursus is die verplicht wordt gesteld of die door u zelf noodzakelijk of wenselijk wordt geacht. In die laatste situatie is een studiekostenbeding nog steeds mogelijk, in de eerste situatie niet. En als u een studiekostenbeding afspreekt, zorg er dan voor dat dit correct wordt vastgelegd, zodat er geen discussie over kan ontstaan. Dus inclusief afbouwregeling, bijvoorbeeld bij einde dienstverband binnen 1 jaar na afloop van de cursus/opleiding 100% terugbetalen, tussen 1 en 2 jaar 75%, tussen 2 en 3 jaar 50%, tussen 3 en 4 jaar 25% en daarna geen terugbetalingsverplichting meer.

### In beginsel geen verbod op nevenactiviteiten meer toegestaan

Het verbod op nevenwerkzaamheden is op dit moment niet wettelijk geregeld, maar komt wel in bijna elke arbeidsovereenkomst voor. Met nevenwerkzaamheden wordt dan bedoeld op (andere) werkzaamheden die tijdens het dienstverband worden verricht (dit ter onderscheiding van het concurrentiebeding dat ziet op werkzaamheden na afloop van het dienstverband).

Het wetsvoorstel stelt invoering van artikel 7:653a BW voor. Daarmee wordt een verbod op nevenwerkzaamheden flink beperkt ten aanzien van de huidige situatie. Het artikel luidt als volgt:

*"Een beding waarbij de werkgever verbiedt of beperkt dat de werknemer voor anderen arbeid verricht buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht bij die werkgever, is nietig, tenzij dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden."*

Door de wetwijziging zal een verbod op nevenwerkzaamheden als hoofdregel niet meer kunnen worden afgesproken. Uitzonderingen zijn slechts beperkt mogelijk en slechts op grond van objectieve redenen. Een voorbeeld van een nevenwerkzaamhedenbeding in de arbeidsovereenkomst zou de volgende kunnen zijn:

*"Het is Werknemer toegestaan om gedurende de looptijd van deze arbeidsovereenkomst, buiten de overeengekomen arbeidstijd, bij een andere werkgever of voor zichzelf arbeid te verrichten, mits Werkgever voorafgaand aan de aanvang van de nevenwerkzaamheden daarvoor schriftelijk toestemming heeft gegeven. Werkgever zal de toestemming alleen onthouden als hij daarvoor een beroep kan doen op een rechtvaardigingsgrond. Van een rechtvaardigingsgrond is in ieder geval sprake indien deze nevenwerkzaamheden of de uitbreiding daarvan het verrichten van een goede arbeidsprestatie voor Werkgever belemmeren."*

### Uitbreiding van de informatieplicht

Ook op dit moment geldt al een informatieplicht voor de werkgever. Deze staat in artikel 7:655 BW. Deze verplichting wordt uitgebreid. Door aanpassing van dit artikel zal diverse extra informatie moeten worden verstrekt aan werknemers. Het gaat hierbij onder meer over aanvullende informatie over een eventuele uitzendconstructie, over een eventuele proeftijd, over het scholingsrecht en het verschaffen van aanvullende informatie over regels met betrekking tot ontslag en procedures daaromtrent. De reikwijdte van de uitgebreide informatieplicht is echter nog niet geheel duidelijk, maar in de praktijk zou mogelijk een verwijzing naar mogelijkheden van beëindiging van de arbeidsovereenkomst voldoende kunnen zijn.

### Invoering 'onvoorspelbare arbeid' als nieuwe term

Met het wetsvoorstel wordt ook een nieuwe term geïntroduceerd: 'onvoorspelbare arbeid'. Daarmee wordt bedoeld de situatie dat een werknemer op onvoorspelbare tijdstippen en dagen arbeid verricht en bijvoorbeeld met (tevens) een

variabel aantal uren. De gevolgen van deze wijziging bestaan vooral uit een uitbreiding van de informatieplicht over de dagen waarop de werknemer arbeid moet verrichten.

### Recht op meer voorspelbare vormen van werk in de Wet flexibel werken

Er wordt een nieuw artikel toegevoegd, waarin de overgang naar een andere vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekerere arbeidsvoorwaarden wordt neergelegd. Hiermee krijgt de werknemer, als hij minimaal 26 weken in dienst is bij werkgever, het recht om de werkgever te verzoeken om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekerere arbeidsvoorwaarden. Deze arbeid zal bij werkgever dan uiteraard wel beschikbaar moeten zijn. Wat dan precies onder "meer voorspelbaar" en "zekerder" moet worden verstaan, wordt niet uitgewerkt. Dat zal dus weer moeten gebeuren in de rechtspraak.



Voor alle vragen op gebied van arbeidsrecht, dus ook over de wijzigingen in wet- en regelgeving op arbeidsrechtelijk vlak, kunt u terecht bij Peelland Advocaten, gevestigd aan de Kanaaldijk N.W. 81 in Helmond. Wij zijn u graag van dienst!

Erik Jansen  
Advocaat

