



Update notitie wet(svoorstel) ter implementatie van de EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Eerder dit jaar hebben we u via een nieuwsbrief en webinar geïnformeerd over het wetsvoorstel ter implementatie van de EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Dit wetsvoorstel is inmiddels goedgekeurd door zowel de Eerste Kamer als de Tweede Kamer. De wet treedt per 1 augustus 2022 in werking.

Hierbij willen wij u informeren over twee recente ontwikkelingen omtrent het wetsvoorstel. In de eerste plaats de memorie van antwoord van 8 juni 2022, waarin door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid antwoord is gegeven op enkele vragen van de Eerste Kamer. Daarnaast is er een zogenaamde 'factsheet' verschenen.

1. De informatieplicht van de werkgever

De wet heeft onder andere als doel om meer transparantie te creëren over de arbeidsvoorwaarden. De huidige informatieplicht zoals vastgelegd in artikel 7:655 is daarom met de invoering van de wet uitgebreid en aangescherpt. In artikel 7:655 lid 1 sub g BW is nu ook vastgelegd dat werkgevers aan werknemers informatie moeten verstrekken ten aanzien van de procedure om tot beëindiging van het dienstverband te komen (de ontslagprocedure). De Minister heeft in de memorie van antwoord verduidelijkt dat de werkgever wat betreft deze informatieplicht kan volstaan met een verwijzing naar de regels die zijn opgenomen in titel 7.10 van het BW. Hieruit blijkt dat er geen verplichting bestaat om de verschillende ontslaggronden expliciet te benoemen en toe te lichten.

De informatieplicht blijkt in de praktijk dus toch niet zo een zware last te worden.

2. De beperking van de mogelijkheid van een verbod tot het verrichten van nevenwerkzaamheden.

De Minister heeft in de memorie van antwoord meer duidelijkheid gegeven over de invulling van de in artikel 7:653a BW genoemde 'objectieve redenen'. Allereerst wordt er verduidelijkt dat er is niet voor is gekozen om aan te sluiten bij het al bestaande criterium 'zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen' omdat dit een lichter toetsingscriterium is en daarmee minder bescherming zou bieden dan de richtlijn. Om te voldoen aan het criterium 'objectieve redenen' dient het verbieden van de nevenwerkzaamheden doelmatig (passend en geschikt) en noodzakelijk (proportioneel) te zijn om het zwaarwegend belang van de werkgever te beschermen. Hierbij worden, in tegenstelling tot bij het criterium 'zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen', ook de belangen van de werknemer meegewogen. Zo kan het toegestaan zijn om nevenwerkzaamheden te verbieden als deze werkzaamheden voor de werknemer een gezondheids- en veiligheidsrisico opleveren. Een ander voorbeeld waarbij de nevenwerkzaamheden verboden mogen worden is de situatie waarbij deze werkzaamheden ervoor zouden zorgen dat de Arbeidstijdenwet



Update notitie wet(svoorstel) ter implementatie van de EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

overtreden wordt. Het zal in de praktijk dus moeilijker, maar zeker niet onmogelijk, worden om een verbod tot het verrichten van nevenwerkzaamheden in te stellen.

3. Scholing en het studiekostenbeding

Als een werkgever op grond van het Unierecht, het nationale recht of de van toepassing zijnde cao verplicht is om voor werknemers te voorzien in scholing, die nodig is om het werk waarvoor zij zijn aangenomen uit te voeren, dan moet deze scholing kosteloos worden aangeboden. Daarnaast moet de opleiding beschouwd worden als arbeidstijd en moet deze, als dat mogelijk is, gevolgd kunnen worden tijdens werktijd.

Er zijn echter een aantal uitzonderingen waarbij het wel nog is toegestaan om de kosten van scholing te verhalen op de werknemer. Zo volgt het uit artikel 7:611a lid 3 BW dat aan werknemers die minder dan vier dagen per week diensten verrichten ten behoeve van het huishouden geen kosteloze scholing hoeft te worden aangeboden. Verder heeft de in artikel 7:611a BW genoemde verplichting om gratis scholing aan te bieden geen betrekking op beroepsopleidingen. In de Europese richtlijn 2005/36/EG betreffende de erkenning van beroepskwalificaties wordt omschreven wanneer er sprake is van zo'n beroepsopleiding. Het gaat dan om de opleidingen voor 'gereguleerde beroepen'. De vraag of er sprake is van een gereguleerd beroep wordt beantwoord door de bijlage van de Regeling vaststelling lijst gereguleerde beroepen. Hierin staan ook meerdere medische beroepen.

4. Het werknemersbegrip

De Minister verklaart in de memorie van antwoord dat er voor de strekking van het begrip 'werknemer' wordt uitgegaan van de uitleg die het Hof van Justitie van de Europese Unie hieraan heeft gegeven in rechtspraak. Het gevolg hiervan is dat zzp'ers in principe niet vallen onder het toepassingsbereik van de wet, aangezien ze niet kwalificeren als 'werknemer'. Het moet dan wel gaan om 'echte' zzp'ers/zelfstandigen. Er moet dus niet voldoen zijn aan de criteria voor het aannemen een arbeidsovereenkomst (werk, loon, gezagsverhouding).

Advies/informatie

De hiervoor genoemde factsheet geeft een goed overzicht van de nieuwe wet. Voor de praktijk is het handig om deze te hebben. Daarnaast is van belang wat de Minister heeft geantwoord in de memorie van antwoord van 8 juni 2022. Deze antwoorden hebben voor verduidelijking gezorgd. Indien u verdere vragen heeft over deze wet dan wel de uitvoering daarvan in de praktijk, kunt u daarover natuurlijk contact met Capra opnemen.



**Update notitie wet(svoorstel) ter implementatie van de EU-richtlijn
transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden**

Capra Advocaten, Praktijkgroep Zorg

Contactpersonen:

- Sanne Dassen (s.dassen@capra.nl, 06-18501058)
- Mark van de Laar (m.vandelaar@capra.nl, 06-15054223)