

## **Wijzigingen wet -en regelgeving arbeidsrecht en sociale zekerheid**

### Betaald ouderschapsverlof

Ouders krijgen per 2 augustus 2022 recht op 9 weken betaald ouderschapsverlof. Nu hebben ouders recht op 26 weken onbetaald ouderschapsverlof, tenzij er in de cao een vorm van betaald ouderschapsverlof is afgesproken. Van de 26 weken ouderschapsverlof, worden er straks 9 weken betaald. De hoogte van de uitkering is 70% van het dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). De aanvraag voor een uitkering van het UWV loopt via de werkgever. Het ouderschapsverlof moet wel in het eerste levensjaar van het kind worden opgenomen. Het is de bedoeling dat je hierdoor meer tijd en ruimte hebt om aan de nieuwe gezinssituatie te wennen, en samen met je partner of andere ouder rustig bewuste keuzes kunt maken over de verdeling van werk en zorg. Het ouderschapsverlof geldt ook voor sommige ouders die vóór de invoering van de wet een kind krijgen wanneer het kind jonger dan 1 jaar is bij inwerkingtreding van de wet. Deze wijziging vloeit voort uit een Europese richtlijn. Meer informatie vind je [hier](#).

### Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Op 1 augustus 2022 treedt de wet 'Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden' in werking. Het doel van deze richtlijn is werknemers beter te informeren over hun arbeidsvoorwaarden en voorspelbare werktijden te bevorderen zodat zij werk en privé beter combineren. Onderstaand een kort overzicht van de wijzigingen. Meer informatie is (binnenkort) te vinden op de [website](#) van de Rijksoverheid.

#### *Uitbreiding informatieverplichting van de werkgever*

De informatie die een werkgever verplicht is om aan de werknemer te verstrekken wordt uitgebreid. Het gaat dan bijvoorbeeld aanvullende informatie over de tijdstippen waarop gewerkt wordt, de plaats, de afzonderlijke bestanddelen van het loon en de wijze en frequentie van betaling van het loon.

#### *Kosteloze opleiding*

Met ingang van 1 augustus 2022 geldt dat voor wettelijk- en bij cao verplicht door de werkgever te verstrekken opleidingen geen terugbetalingsbeding mag worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Als een dergelijke bepaling toch in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, is deze nietig. In andere gevallen blijft het wel mogelijk om een terugbetalingsbeding overeen te komen. Daarnaast moet de werknemer, voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is, in de gelegenheid gesteld worden de scholing tijdens werktijd te kunnen volbrengen. Die werktijd wordt beschouwd als arbeidstijd.

#### *Geen verbod op nevenwerkzaamheden, tenzij er sprake is van een rechtvaardigingsgrond*

De werkgever mag de werknemer niet verbieden nevenwerkzaamheden te verrichten, tenzij de werkgever daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft. De werkgever dient in dat geval in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat in geval van een objectieve rechtvaardigingsgrond nevenwerkzaamheden verboden kunnen worden. De werkgever kan in de arbeidsovereenkomst opnemen in welke situaties sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond, maar is daartoe niet verplicht. Als de werkgever zich beroept op het beding in de arbeidsovereenkomst, zal hij wel altijd moeten motiveren op grond van welke objectieve rechtvaardigingsgrond de nevenwerkzaamheden niet zijn toegestaan.

Voorbeelden van rechtvaardigingsgronden zijn: gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten, het overtreden van een wettelijk voorschrift of het vermijden van belangenconflicten. Deze rechtvaardigingsgronden zijn niet uitputtend. Een beding waarvoor geen objectieve rechtvaardiging gegeven is of gegeven kan worden, is nietig. Dit geldt zowel voor bestaande en te sluiten (collectieve) arbeidsovereenkomsten.

#### *Een verzoek om een meer voorspelbare arbeidsrelatie*

De richtlijn bepaalt dat de werknemer de werkgever kan verzoeken om een meer voorspelbare arbeidsrelatie. De Wet flexibel werken regelt nu al dat de werknemer het recht heeft om een verzoek te doen tot aanpassing van de arbeidsduur, arbeidstijd en werkplek. Hieraan wordt voor de werknemer het recht toegevoegd om te verzoeken om een meer voorspelbare arbeidsrelatie. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een verzoek om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst met een vaste arbeidsomvang. De werkgever is verplicht om binnen een maand te reageren op het verzoek. Bij kleine werkgevers (tot 10 werknemers) is dit 3 maanden. Als er niet of niet tijdig wordt gereageerd, wordt het verzoek van de werknemer geacht te zijn ingewilligd.

#### *Geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon*

De positie van werknemers die werken op grond van een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon wordt versterkt. Deze werknemers krijgen een minimaal niveau van voorspelbaarheid. Er is sprake van een grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon als de tijdstippen waarop het werk moet worden verricht, in overwegende mate direct of indirect door de werkgever worden bepaald. In tegenstelling tot een oproepovereenkomst kan er bij deze contracten wel sprake zijn van een vast overeengekomen arbeidsduur en een vast loon, maar is niet vooraf vastgesteld op welke momenten de werknemer moet werken.

Aan werknemers met een contract dat niet voldoet aan de voorwaarden die de huidige wet stelt aan een oproepovereenkomst, maar waar wel sprake is van een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon, biedt het wetsvoorstel aanvullende bescherming.

Voor deze contracten geldt met ingang van 1 augustus 2022 het volgende:

- De werkgever dient referentiedagen vast te leggen. Dit zijn de dagen en tijdstippen waarop de werknemer verplicht kan worden te komen werken.
- De werknemer kan enkel voor deze dagen en tijden worden ingedeeld.
- Als de werknemer buiten deze dagen wordt ingedeeld, is de werknemer niet verplicht te komen werken.
- De werknemer dient bovendien, net als nu al bij de oproepovereenkomst, minimaal 4 dagen van tevoren helderheid te hebben over de dagen en tijdstippen waarop dient te worden gewerkt.
- Als de werknemer binnen de 4 dagen wordt afgezegd, heeft de werknemer alsnog recht op loon. Hier geldt hetzelfde als bij een oproepovereenkomst.

Bij oproepcontracten blijft de huidige wetgeving gelden, maar dient de werkgever in aanvulling daarop referentiedagen vast te leggen, dit zijn de dagen en tijdstippen waarop de werknemer verplicht kan worden te komen werken.

#### Wijziging dagloon en maximum dagloon

De daglonen van de uitkeringen WAO/WIA, WW en ZW worden aangepast met de stijging van het brutominimumloon per maand, en zullen per 1 juli 2022 met 1,81% worden verhoogd. Het maximumdagloon wordt per 1 juli 2022 vastgesteld op € 232,90.