

Transparante arbeidsvoorwaarden: is de medewerker op de hoogte?



In een tijd waar de banen voor het oprapen liggen, is jobhoppen geen uitzondering meer. Mensen gaan werken in een compleet andere sector of krijgen een nieuwe functie binnen hun huidige organisatie. Als je dan begint met een nieuwe baan komt er veel op je af: nieuwe collega's, een nieuwe werkplek, maar natuurlijk ook nieuwe arbeidsvoorwaarden. En misschien ben je wel verplicht om een opleiding te volgen voordat je kunt starten.

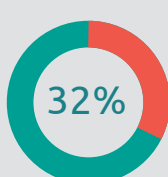
Om medewerkers meer bescherming in arbeidsvoorwaarden te bieden, komt er per 1 augustus 2022 een wetwijziging: Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Vanaf dan is de werkgever verplicht om te zorgen voor heldere arbeidsvoorwaarden, zoals voorspelbare werktijden, mag hij nevenwerkzaamheden niet verbieden en moet hij verplichte scholing volledig betalen.



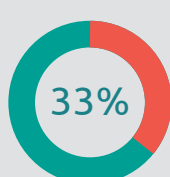
Meer weten kijk op https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35962_wet_implementatie_eu

Maar hoe transparant zijn de arbeidsvoorwaarden voor medewerkers op dit moment? Hoe is het nu geregeld als een medewerkers een opleiding moet volgen? En hoe makkelijk is het om nevenwerkzaamheden uit te voeren naast een vaste baan?

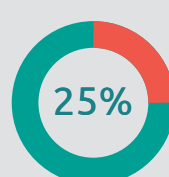
Kennen medewerkers hun arbeidsvoorwaarden?



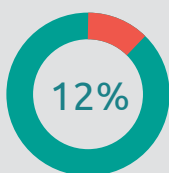
heeft weleens een eerdere baan opgezegd, voordat hij een nieuwe arbeidsovereenkomst had getekend



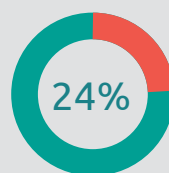
is weleens aan een andere functie binnen hetzelfde bedrijf begonnen, zonder dat hij een arbeidsovereenkomst getekend had



heeft geen idee of zijn arbeidsvoorwaarden door de jaren heen zijn gewijzigd



heeft geen idee waar hij zijn arbeidsvoorwaarden kan vinden



voelt zich bezwaard wanneer hij bij zijn werkgever de arbeidsvoorwaarden moet opvragen

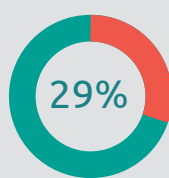
Wat verandert er?

Met de nieuwe wet is de werkgever verplicht om meer inzicht te geven in de arbeidsvoorwaarden, rechten en plichten. Binnen zeven dagen na dienstaanvang moet de werkgever schriftelijk de volgende informatie ontvangen:

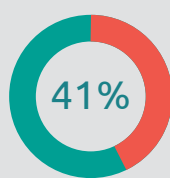
- Plaats waar het werk wordt verricht
- Functie
- Aanvangsdatum van de arbeidsrelatie
- Einddatum en/of duur van het dienstverband als sprake is van een contract voor bepaalde tijd
- Of er sprake is van een proeftijd en de voorwaarden daarvan
- Het werkpatroon
- Duur van doorbetaald verlof waar de werknemer aanspraak op heeft.



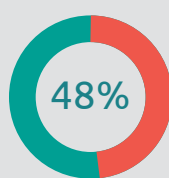
Opleidingen: kosteloos of kostenpost?



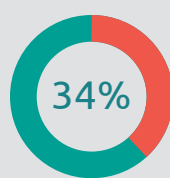
weet niet of er in zijn organisatie is vastgelegd voor welke opleiding er een studieovereenkomst is en voor welke niet



heeft een werkgever die een terugbetalingsregeling hanteert bij het volgen van opleidingen



mag opleidingen die de werkgever stimuleert, volledig onder werktijd volgen

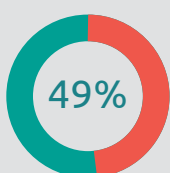


krijgt een opleiding die gestimuleerd wordt door de werkgever buiten werktijd volledig vergoed

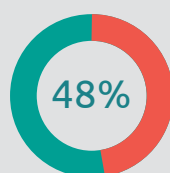
Wat verandert er?

Vanaf 1 augustus moet de werkgever door de wet of CAO verplichte opleidingen kosteloos aanbieden. Hij mag de medewerker niet dwingen om deze terug te betalen als de medewerker vertrekt.

Werken naast je werk, mag dat?



heeft het verbod op nevenwerkzaamheden die de medewerker kan doen naast zijn baan niet opgenomen in zijn arbeidsovereenkomst



moet toestemming vragen aan zijn werkgever voor het doen van nevenwerkzaamheden naast zijn vaste baan

Onduidelijkheid over de arbeidsvoorwaarden kan onnodig risico's met zich meebrengen. Met deze nieuwe wetgeving ligt de verantwoordelijkheid voor de informatievoorziening bij de werkgever. Mocht een werkgever zich daar uiteindelijk niet aan houden en een medewerker ondervindt schade door het niet transparant zijn van de arbeidsvoorwaarden, dan stelt de wet dat deze schade op de werkgever te verhalen is. Iets wat je als werkgever natuurlijk te allen tijde wil voorkomen.

Meer informatie over wat er per 1 augustus 2022 wijzigt, vind je hier: <https://community.visma.com/t5/Actueel-Wet-en-regelgeving/Transparante-en-voorspelbare-arbeidsvoorwaarden/ta-p/506044>