

NBBU



Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Per 1 augustus 2022



Inleiding

Op 1 augustus 2022 treedt de Wet implementatie EU-richtlijn Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Hierna Wet Tva) in werking. Het betreft een Europese richtlijn die nu in Nederlandse wetgeving is opgenomen. Doel van deze richtlijn is werknemers meer transparantie en voorspelbaarheid te bieden. De wet Tva kent in principe geen overgangsrecht¹, wat betekent dat de Wet Tva per 1 augustus 2022 directe werking heeft.

De wijzigingen zijn zeer relevant voor onze sector en hebben betrekking op de volgende hoofdonderwerpen:

1. Nieuwe verplichtingen bij voorspelbare en onvoorspelbare arbeid;
2. Recht werknemer om te verzoeken om arbeid met meer voorspelbaar werkpatroon;
3. Nieuwe regels bij verplichte scholing (studiekostenbeding);
4. Verbod op nevenwerkzaamheden is in beginsel nietig;
5. Uitbreiding informatieplicht van de werkgever;
6. Extra verplichtingen bij het detacheren van werknemers binnen de Europese Unie.

Een werkgever mag de werknemer niet benadelen als de werknemer zich beroept op een van deze rechten. Het opzegverbod in de wet is hiermee uitgebreid.

Let op: De Wet Tva is niet geheel duidelijk, waardoor sommige vragen helaas niet beantwoord kunnen worden. Dit geldt in het bijzonder voor

¹ Er geldt wel langlopend overgangsrecht ten aanzien van de informatieverplichtingen (zie onderdeel 5) ex artikel 7:655 BW. Daar is namelijk voor opgenomen dat de gegevens, bij reeds bestaande arbeidsovereenkomst, slechts door de werkgever hoeven te worden verstrekt of aangevuld binnen een maand na een daartoe strekkend verzoek van de werknemer.

de nieuwe regels betreffende verplichte scholing en voorspelbare en onvoorspelbare arbeid. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft aangegeven dat jurisprudentie meer duidelijkheid moet geven. Dit betekent dat we de komende jaren ondervinden hoe de Wet Tva exact geïnterpreteerd dient te worden.

Per onderwerp geven we in dit document een nadere toelichting.



1. Nieuwe verplichtingen bij geheel of grotendeels *onvoorspelbare* arbeid

Het begrip geheel of grotendeels onvoorspelbare arbeid is niet nader gedefinieerd, dus dit zal in de rechtspraak verder verhelderd moeten worden. Tot die tijd zullen we gevallen individueel moeten interpreteren en beoordelen.

Wat in ieder geval wordt aangegeven is dat als *het merendeel* van de arbeidstijd niet vooraf bekend is, er sprake is van grotendeels onvoorspelbare arbeid. De arbeidstijden worden in deze situatie in overwegende mate direct of indirect door de werkgever bepaald. (indirecte, betekent dat werkgevers/werknemers antwoorden op verzoeken van anderen, de inlener bijvoorbeeld)

Let op: ook bij zelfroosteren kan er uiteraard nog steeds sprake zijn van geheel of grotendeels onvoorspelbare arbeid, indien de tijdstippen waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht nog steeds geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn.

Zodra er sprake is van geheel of grotendeels onvoorspelbare arbeid dient de werkgever de volgende informatie te verstrekken aan de werknemer:

- a. Het benoemen dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht variabel zijn.
- b. Het benoemen van het aantal gegarandeerde betaalde uren.
- c. Het benoemen van het loon dat van toepassing is voor arbeid verricht bovenop de gewaarborgde uren.
- d. Het benoemen van de minimale oproeptermijn en de annuleringstermijnen die gelden.
- e. Het benoemen van referentiedagen en tijden.

Met deze informatie krijgt de werknemer een minimaal niveau van voorspelbaarheid.

Voorbeeld 1:

Een werknemer werkt bijvoorbeeld twaalf uur in de week. De werkgever kan de werknemer indelen van maandag tot en met vrijdag tussen 9.00 uur en 17.00 uur. Dat is bijvoorbeeld de situatie bij een callcenter. Dan is er sprake van geheel of grotendeels onvoorspelbare arbeidstijden.

Voorbeeld 2:

Ook oproepovereenkomsten (min-max/nuluren) waarbij (in de meeste gevallen) het merendeel van de tijdstippen niet vooraf bepaald zijn vallen onder dit begrip. De oproepregels waren al van toepassing, maar nieuw zijn de overige verplichtingen, met name het benoemen van de referentiedagen.

Voorbeeld 3:

Let op: Ook contracten met vaste uren (bijv. 120 uur per vier weken) waarbij het merendeel van de tijdstippen niet vooraf zijn bepaald, worden gezien als onvoorspelbare arbeid (terwijl dit geen oproepcontract is). Waarop deze aanvullende verplichtingen van toepassing zijn. Wel is hierbij genoemd dat als het rooster 28 dagen van te voren wordt doorgegeven (zoals genoemd in de arbeidstijdenwet) er geen sprake is van onvoorspelbare arbeid. Als de aard van het werk dat verhindert mag een rooster korter van tevoren worden doorgegeven, maar dan is er wel sprake van onvoorspelbare arbeid en dient een werknemer bijv. minimaal 4 dagen van tevoren opgeroepen te worden voor arbeid.

Er volgt nu een nadere toelichting op de laatste twee hierboven genoemde verplichtingen (onder d en e) die van toepassing zijn:

> **Het benoemen van de minimale oproeptermijn en de annuleringstermijnen die gelden:**

De werkgever moet vooraf informeren over de manier waarop de werktijden van werknemers worden bepaald.

Let op: in deze wet is ervoor gekozen om een tweetal regels die al gelden voor oproepovereenkomsten ook van toepassing te verklaren op contracten met een geheel of grotendeels onvoorspelbare arbeid, namelijk:

- a. Dat een oproep ten minste vier dagen van te voren moet worden gedaan. Als dit niet gebeurt kan de werknemer weigeren om de arbeid te verrichten. Deze termijn kan bij collectieve arbeidsovereenkomst worden verkort naar bijvoorbeeld 24 uur voor aanvang, als dat van toepassing is moet dat ook vermeld worden. De NBBU-cao heeft dit niet opgenomen, dus geldt de termijn van vier dagen. **Let op:** voor payroll zal moeten worden gekeken in de cao van inlener.

- b. Dat als een oproep te laat – namelijk binnen vier dagen – wordt ingetrokken of gewijzigd de werknemer zijn aanspraak op loon behoud.

> **Het benoemen van de referentiedagen en tijden:**

De referentiedagen en tijden zijn de tijdvakken waarin op verzoek van de werkgever of de derde kan worden gewerkt. Op de referentiedagen is de medewerker verplicht om te werken als hij tijdig (rekening houdend met de oproepregels zoals hierboven aangegeven) wordt opgeroepen. De werkgever overlegt met de werknemer wanneer de werknemer beschikbaar is en wanneer het gewenst is dat hij beschikbaar moet zijn. Hou daarbij rekening met de redelijkheid en billijkheid. Het zou onredelijk kunnen zijn om de werknemer die 2 dagen per week beschikbaar is om 16 uur overdag te werken, referentiedagen en tijden op te geven van ma-zo van 09.00-00.00.

Geheel of grotendeels *voorspelbare* arbeid

Ook hier geldt weer dat nog niet helemaal uitgekristalliseerd is, wanneer er sprake is van geheel of grotendeels voorspelbare arbeid. Dit zal in de rechtspraak kunnen worden opgehelderd. Er wordt in ieder geval ook hierover aangegeven in de Memorie van Toelichting dat wanneer het merendeel van de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht vooraf bekend is er sprake is van geheel of grotendeels voorspelbare arbeid. Dit zal per geval moeten worden beoordeeld.

In dat geval gelden andere verplichtingen dan bij geheel of grotendeels onvoorspelbare arbeid. De werkgever dient de volgende informatie te verstrekken:

- a. De duur van de normale arbeidstijd (naar week of dag)
- b. De regelingen voor arbeid buiten de dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd (overwerk) inclusief de vergoedingen daarvoor
- c. De regelingen inzake het ruilen van diensten of het krijgen van een ander rooster.

Overwerk wordt niet beschouwd als een onderdeel van de 'normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd'. Een wisselend rooster of wisselende diensten doen geen afbreuk aan het grotendeels voorspelbare karakter van het werkpatroon.

Voorbeeld:

Een overeenkomst waarin 40 uur is overeengekomen met een uitsluiting loondoorbetalingsplicht zal in de meeste gevallen wel al vooraf overeengekomen tijdstippen kennen. Vaak wordt namelijk aangegeven

dat er gewerkt wordt op maandag – vrijdag van 09.00-17.00 bijvoorbeeld. Dit is nog steeds een oproepcontract, want er is een uitsluiting loondoorbetalingsplicht opgenomen (de oproepregels zijn niet gewijzigd) maar omdat er wel sprake is van geheel of grotendeels voorspelbare arbeid zijn de hierboven genoemde verplichtingen van toepassing (en niet de verplichtingen die komen kijken bij geheel of grotendeels onvoorspelbare arbeid).



2. Recht werknemer om te verzoeken om arbeid met meer voorspelbaar werkpatroon

In de Wet Flexibel werken is de mogelijkheid opgenomen dat de werknemer vanaf dat hij 26 weken in dienst zijn werkgever kan verzoeken om een (andere) vorm van arbeid, met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Het opvolgend werkgeverschap telt mee voor de termijn van 26 weken.

De werkgever dient op het verzoek van werknemer binnen maximaal een maand schriftelijk en gemotiveerd te reageren. Dit mag binnen maximaal drie maanden als de werkgever minder dan 10 medewerkers in dienst heeft. De Wet Tva bepaalt niet aan welke eisen de motivering moet voldoen maar **let op:** als de werkgever niet tijdig reageert dan wordt het verzoek definitief en wordt de arbeid van de werknemer overeenkomstig het verzoek aangepast.

Wij adviseren u daarom om zeer zorgvuldig met een dergelijk verzoek om te gaan. Een nieuw verzoek kan pas opnieuw worden gedaan een jaar nadat de werkgever een eerder verzoek heeft ingewilligd of afgewezen, onvoorziene omstandigheden daargelaten. Als het antwoord niet is gewijzigd mag een kleine werkgever mondeling antwoord geven op dit tweede verzoek.



3. Nieuwe regels bij verplichte scholing (studiekostenbeding)

Een studiekostenbeding wordt in de praktijk vaak gebruikt. **Let op** dat de nieuwe Wet Tva de toepassing hiervan zeer beperkt. Als er sprake is van verplichte scholing gelden er drie nieuwe verplichtingen. De verplichte scholing dient namelijk:

- a. Kosteloos aan de werknemer te worden aangeboden (dit geldt ook voor alle bijbehorende kosten zoals examengeld en studiemateriaal);
- b. Beschouwd te worden als arbeidstijd;
- c. Zoveel mogelijk plaats te vinden tijdens reguliere werktijden.

Wanneer is er sprake van verplichte scholing?

Let op: de nieuwe wetgeving biedt nog niet in alle gevallen duidelijkheid.

Bovenstaande drie verplichtingen zijn van toepassing als er sprake is van verplichte scholing. Hiervan is sprake als **de werkgever verplicht is de scholing aan te bieden/ te verstrekken op basis van toepasselijk Unierecht, de wet en/ of cao, alsmede andere rechtspositieregelingen (bijvoorbeeld neergelegd in een AMvB).**

Een werkgever heeft bijvoorbeeld een **wettelijke scholingsplicht**, waarbij de werkgever verplicht is de scholing aan te bieden/ te verstrekken:

- a. omdat het noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie;
- b. omdat het nodig is voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst als de bestaande functie vervalt;
- c. op verzoek van de werkgever in het kader van een verbetertraject, bijvoorbeeld binnen de context van disfunctioneren.

De onder a. tot en met c. genoemde situaties zijn op basis van artikel 7:611a BW vereiste verplichtingen, waarbij het gaat om een nadere invulling van het goed werkgever- en werknemerschap, die reeds bestonden en niet zijn gewijzigd, maar hiervoor gelden dus vanaf 1

augustus 2022 ook de nieuwe regels bij verplichte scholing (kosteloos aanbieden, etc.).

Voorbeeld 1:

Verplichte scholing kan zien op de veiligheid en arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld voor het bijhouden van vakbekwaamheid.) Een voorbeeld hiervan is te vinden in de Wet lokaal spoor of in de Wet toezicht trustkantoren.²

Voorbeeld 2:

Noodzakelijk aan te bieden scholing is bijvoorbeeld scholing die de werknemer moet volgen als hij/ zij herplaatst wordt in een nieuwe functie omdat de oude functie bijvoorbeeld komt te vervallen. Het kan bijvoorbeeld ook gaan om het volgen van een cursus voor het werken met een nieuw computersysteem waar de werkgever mee gaat werken.

Voorbeeld 3:

Een Engelse cursus in het kader van een verbetertraject omdat dit noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie en de werknemer dit onvoldoende beheerst.

Let op: als sprake is van verplichte scholing is een studiekostenbeding dus niet meer mogelijk en nietig. De scholing dient immers kosteloos aangeboden te worden en de kosten mogen op de werknemer niet worden verhaald of verrekend. Omdat de Wet Tva directe werking heeft, heeft het per 1 augustus directe gevolgen voor al uw reeds lopende studiekostenbedingen met uw werknemers. Wij adviseren u om te inventariseren of in uw onderneming sprake is van bedingen waarvan de werknemer de nietigheid kan invoeren.

Wanneer is er geen sprake van verplichte scholing waarvoor de nieuwe regels gelden?

Als er geen sprake is van verplichte scholing (waarbij de werkgever dus wordt verplicht om scholing te verstrekken op basis van Unierecht, Nationaal recht, CAO, rechtspositieregelingen) kan een studiekostenbeding nog wel worden afgesproken.

² Artikelen 19, tweede lid, onder f, en 28, tweede lid, onder f, van de Wet lokaal spoor.

- a. Dat geldt ook voor verzoeken van de werknemer, mits het gaat om scholing dat niet noodzakelijk of verplicht is.

Als er sprake is van verplichte scholing op grond van de wettelijke scholingsplicht uit 7:611a, bijvoorbeeld die noodzakelijk voor de uitoefening van de functie, worden de volgende uitzonderingen genoemd waarbij een studiekostenbeding nog wel kan worden afgesproken:

- a. Voor een gereguleerd beroep³ (tenzij bijv. de toepasselijke cao bepaalt dat de werkgever de scholing kosteloos moet aanbieden)
- b. Noodzakelijk voor het verkrijgen van een diploma of certificaat waarover de werknemer op grond van een wettelijke bepaling bij eerste aanvang van de werkzaamheden dient te beschikken; (tenzij bijv. de toepasselijke cao bepaalt dat de werkgever de scholing kosteloos moet aanbieden).

Voorbeeld 1:

Als de werkgever de opleiding van deskundig asbestverwijderaar (gereguleerd beroep) aanbiedt aan de werknemer om hem als zodanig te kunnen inzetten, is dit geen verplichte scholing dat door de werkgever kosteloos moet worden aangeboden. Dit zou weer anders zijn, als de toepasselijke cao de werkgever verplicht om dit kosteloos aan te bieden.

Voorbeeld 2:

Om les te kunnen geven op een school dient de werknemer te beschikken over een bepaalde onderwijsbevoegdheid. Deze kan worden behaald door een lerarenopleiding af te ronden aan een hogeschool of universiteit. Hoewel deze scholing noodzakelijk is voor het uitvoeren van de functie, valt deze, in beginsel niet onder het begrip verplichte scholing dat kosteloos door de werkgever moet worden aangeboden. Want scholing die

³ Het gaat hier om beroepsopleidingen/opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen voor het verkrijgen, behouden en vernieuwen van een beroepskwalificatie, die worden uitgezonderd. Tenzij de werkgever verplicht wordt op grond van Unierecht, Nationaal Recht, CAO om dit kosteloos te verstrekken. Er wordt aangegeven dat dit de gereguleerde beroepen zijn die zijn vastgelegd in de bijlage bij de Regeling vaststelling lijst gereguleerde beroepen. [wetten.nl - Regeling - Regeling vaststelling lijst gereguleerde beroepen - BWBR0023396 \(overheid.nl\)](http://wetten.nl - Regeling - Regeling vaststelling lijst gereguleerde beroepen - BWBR0023396 (overheid.nl)) maar er is ook nog een andere uitgebreide lijst: [13646a.doc \(parlementairemonitor.nl\)](http://13646a.doc (parlementairemonitor.nl)) Het is onduidelijkheid welke lijst gehanteerd moet worden.

noodzakelijk is voor het verkrijgen van een diploma of certificaat waarover de werknemer bij eerste aanvang van de werkzaamheden al dient te beschikken, om op grond van een wettelijke bepaling een functie te mogen uitvoeren, is uitgesloten. Dit zou weer anders zijn, als de toepasselijke cao de werkgever verplicht om dit kosteloos aan te bieden.



4. Verbod op nevenwerkzaamheden is in beginsel nietig

Een verbod op werkzaamheden (bijvoorbeeld opgenomen in de arbeidsovereenkomst) zal vaak bestaan uit een verplichte voorafgaande toestemming door de werkgever. **Let op:** volgens de nieuwe Wet Tva mag de werkgever de werknemer niet meer verbieden om buiten het werkrooster te werken voor zichzelf of voor een ander, tenzij er sprake is van een objectieve reden zoals:

- > De gezondheid en veiligheid;
- > De bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie;
- > Het vermijden van belangenconflicten.

De objectieve rechtvaardigingsgrond kan sterk afhankelijk zijn van het type nevenarbeid of het tijdstip waarop dit wordt verricht. Het kan ook na verloop van tijd wijzigen als de omstandigheden wijzigen. Om deze reden hoeft de objectieve rechtvaardiging niet direct in het beding te zijn opgenomen. Op het moment dat de werkgever de werknemer daadwerkelijk verbiedt of beperkt elders te werken moet hij de rechtvaardigingsgrond kunnen benoemen. Als er geen rechtvaardiging gegeven wordt dan kan de werkgever de werknemer niet belemmeren om nevenwerkzaamheden te verrichten, het beding is dan nietig.

Advies:

Ook hier geldt dat de Wet Tva directe werking heeft per 1 augustus 2022 en geen overgangsrecht kent voor bedingen die voor deze datum zijn aangegaan. Dit betekent dat als u gebruik maakt van nevenwerkzaamhedenbedingen, wij u adviseren om vast na te denken over de reden dat u deze toepast. Zonder objectieve rechtvaardigingsgrond kunt u de werknemer niet aan het beding houden.



5. Uitbreiding informatieplicht van de werkgever

In artikel 7: 655 BW zijn alle elementen van de arbeidsovereenkomst opgesomd waar de werkgever de werknemer over moet informeren. De Wet Tva breidt deze informatieplicht uit en geeft ook aan wanneer deze informatie verstrekt moet worden. Voorts kan er in sommige gevallen volstaan worden met een verwijzing naar de cao/arbeidsvoorwaardenreglement en/of de wet (bijvoorbeeld het Burgerlijk Wetboek of de Wet Arbeid en Zorg).

Let op: Voor bestaande arbeidsovereenkomsten die per 1 augustus 2022 ook nog gelden, geldt slechts dat de gegevens dienen te worden verstrekt binnen een maand na een daartoe strekkend verzoek van de werknemer.

De informatieplicht van de werkgever is met de Wet Tva uitgebreid met de volgende elementen:

Let op: de modelovereenkomsten van de NBBU zijn daar waar nodig aangepast. Indien u zelf uw arbeids-/uitzendovereenkomsten hebt opgemaakt hou dan rekening met onderstaande verplichtingen.

- a. Als er geen vaste plaats is waar het werk wordt verricht, de vermelding dat het werk op verschillende plaatsen wordt verricht of dat de werknemer vrij is zijn werkplek te bepalen;
Wanneer moet het worden verstrekt: Deze gegevens moeten worden verstrekt tussen de eerste werkdag en uiterlijk de zevende kalenderdag.
Wat betekent dit voor u: In de modelovereenkomsten (vaste medewerkers/uitzendkrachten/payrollkrachten) zal een bepaling worden opgenomen. Aangezien de informatie over een eventuele vaste arbeidsplaats voor uitzendkrachten kan wijzigen per terbeschikkingstelling wordt het tevens opgenomen in de uitzendbevestiging voor uitzendkrachten.

- b. In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, de einddatum;
Wanneer moet het worden verstrekt: Dit moet worden verstrekt tussen de eerste werkdag en uiterlijk de zevende kalenderdag.
Wat betekent dit voor u: De einddatum is al opgenomen in de modelovereenkomsten (vaste medewerkers/uitzendkrachten/payrollkrachten). Er is geen actie vereist.
- c. Aanspraken op vakantie en verlof, met name als daar het behoud van het volle loon tegenover staat (bijvoorbeeld ouderschapsverlof);
Wanneer moet het worden verstrekt: Deze gegevens moeten worden verstrekt binnen een maand of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst eindigt.
Wat betekent dit voor u: In de modelovereenkomsten (vaste medewerkers/uitzendkrachten/payrollkrachten) werd al verwezen naar de betreffende cao met betrekking tot vakantie, verlof is hieraan toegevoegd.
- d. De procedure met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zoals de opzegtermijnen en vervaltermijnen.
Wanneer moet het worden verstrekt: Deze gegevens moeten worden verstrekt binnen een maand of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst eindigt.
Wat betekent dit voor u: In de modelovereenkomsten (vaste medewerkers/uitzendkrachten/payrollkrachten) wordt een verwijzing opgenomen naar titel 7.10 van het BW en artikel naar artikel 7:686a BW inzake de vervaltermijnen.
- e. Alle afzonderlijke bestanddelen van het loon en de wijze en frequentie van betaling;
Wanneer moet het worden verstrekt: Deze gegevens moeten worden verstrekt tussen de eerste werkdag en uiterlijk de zevende kalenderdag.
Wat betekent dit voor u: De betaalfrequentie en de betalingswijze was niet opgenomen in de cao voor vaste medewerker, dit is daarom opgenomen in de modelovereenkomsten.
In bijlage 2 van de NBBU-cao voor uitzendkrachten is aangegeven dat de uitbetaling van de beloning op het einde van iedere week/maand/periode zal plaatsvinden. Dit zal nog nader gespecificeerd moeten worden, dat wordt opgenomen in de modelovereenkomst uitzendkrachten/payrollkrachten, dit geldt ook voor de betalingswijze.

Let op: De looncomponenten die van toepassing zijn conform de inlenersbeloning zijn al opgenomen in de uitzendbevestiging en de modelovereenkomst voor uitzendkrachten. Als u andere componenten toekent die niet zijn opgenomen dient u dit zelf toe te voegen.

- f. Bij voorspelbare arbeid:
- > de dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd;
 - > de regeling en het loon voor het werken buiten deze arbeidstijd;
 - > indien van toepassing, de regeling over het wisselen van diensten.

Wanneer moet het worden verstrekt: De gegevens moeten worden verstrekt tussen de eerste werkdag en uiterlijk de zevende kalenderdag.

Wat betekent dit voor u: De gegevens die moeten worden verstrekt bij voorspelbare arbeid zullen worden opgenomen in de modelovereenkomsten (vaste medewerkers/uitzendkrachten/payrollkrachten). Daarnaast zal dit ook worden opgenomen in de uitzendbevestiging voor uitzendkrachten.

- g. Bij onvoorspelbare arbeid:
- > Het beginsel dat het werkrooster variabel is;
 - > Het aantal gewaarborgde uren en als daarboven wordt gewerkt, het loon daarvoor;
 - > De referentiedagen en tijden waarop werknemer verplicht kan worden te werken;
 - > De minimale termijn voor oproep (7:628b BW).

Wanneer moet het worden verstrekt: De gegevens moeten worden verstrekt tussen de eerste werkdag en uiterlijk de zevende kalenderdag.

Wat betekent dit voor u: De gegevens die moeten worden verstrekt bij voorspelbare arbeid zullen worden opgenomen in de modelovereenkomsten (vaste medewerkers/uitzendkrachten/payrollkrachten). Daarnaast zal dit ook worden opgenomen in de uitzendbevestiging voor uitzendkrachten.

- h. Indien de werknemer voor een langere termijn werkzaam zal zijn buiten Nederland (ruimer dan alleen EU, ruimer dan alleen uitzendsituaties) In de huidige reeds bestaande informatieplicht in de wet was al bepaald dat een werkgever aanvullende informatie (zoals over de duur van de werkzaamheid, huisvesting, terugkeer enz.) moest verstrekken aan werknemers die voor langer dan een maand in het buitenland gaan werken.

De termijn van een maand is gewijzigd naar een termijn van 4 weken. Tevens is opgenomen dat ook het land of landen waar gewerkt gaat worden moet worden vermeld.

Wanneer moet het worden verstrekt: Deze gegevens moeten worden verstrekt binnen een maand of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst eindigt.

Wat betekent dit voor u: **Let op:** Er is hierover niks opgenomen in de documenten. Als vaste medewerkers/uitzendkrachten/payrollkrachten gaan werken in het buitenland, dient u zelf rekening te houden met deze aanvullende verplichtingen.

- i. De identiteit van de inlener, indien en zodra deze bekend is;
Wanneer moet het worden verstrekt: Deze gegevens moeten worden verstrekt binnen een maand of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst eindigt.
Wat betekent dit voor u: De identiteit van de inlener is opgenomen in de uitzendbevestiging en dezelfde componenten van de uitzendbevestiging zijn opgenomen in de modelovereenkomsten (uitzenden).

- j. De proeftijd, indien toepasselijk;
Wanneer moet het worden verstrekt: De gegevens moeten worden verstrekt tussen de eerste werkdag en uiterlijk de zevende kalenderdag.
Wat betekent dit voor u: Er is een verwijzing opgenomen naar het artikel over proeftijd in de cao uitzendkrachten en cao vaste medewerkers, in de modelovereenkomsten is ook een verwijzing opgenomen naar titel 7.10 BW. Ook in de modelovereenkomsten voor payrollkrachten is een verwijzing toegevoegd naar titel 7.10 BW.

- k. Rechten ten aanzien van scholing, indien toepasselijk;
Wanneer moet het worden verstrekt: Deze gegevens moeten worden verstrekt binnen een maand of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst eindigt.
Wat betekent dit voor u: In de NBBU cao wordt er weliswaar iets gezegd over duurzame inzetbaarheid, maar dit geeft nog niet direct antwoord op deze vragen. **Let op:** als leden een eigen scholingsbeleid hebben of iets over scholing hebben opgenomen in het personeelsreglement zal daarnaar verwezen moeten worden in de modelovereenkomsten.

In de cao voor vaste medewerkers staan in artikel 35 rechten ten aanzien van scholingsdagen. Hier wordt in de modelovereenkomst een verwijzing naar opgenomen. **Let op:** als leden een aanvullend scholingsbeleid hebben of iets over scholing hebben opgenomen in het personeelsreglement zal

tevens daarnaar verwezen moeten worden in de modelovereenkomsten. Voor payrollkrachten dient in de modelovereenkomsten te worden verwezen naar de regeling met betrekking tot scholing in de inleen cao en de eigen reglementen indien van toepassing.

I. Sociale zekerheidsinstelling/ pensioen

Wanneer moet het worden verstrekt: Deze gegevens moeten worden verstrekt binnen een maand of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst eindigt.

Wat betekent dit voor u: De pensioeninstelling wordt genoemd in de cao voor uitzendkrachten. Er wordt hier al naar verwezen in de modelovereenkomsten.

In de cao vaste medewerkers is de identiteit van de pensioeninstelling niet vastgesteld. Het pensioenreglement kan worden ondergebracht bij een instelling naar keuze. Dit is opgenomen in de modelovereenkomsten om in te vullen. Voor payrollkrachten is dit ook opgenomen in de modelovereenkomsten.



6. Extra verplichtingen voor het detacheren van werknemers in de Europese Unie

Voor werknemers op wie de detacheringsrichtlijn van toepassing is dient de werkgever voor zijn vertrek naar de andere lidstaat de volgende gegevens te verstrekken:

- a. Informatie over het loon (er mag verwezen worden naar bijvoorbeeld een cao)
- b. Alle toeslagen in verband met de detachering en alle regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten.
- c. Een link naar de ontwikkelde unieke officiële nationale website van de ontvangende lidstaat (zoals bijvoorbeeld www.gov.uk).

Let op: hierover is niks opgenomen in de modelovereenkomsten. Leden dienen rekening te houden met deze verplichtingen als deze situatie van toepassing is.

NBBU

> De Brand 20 | 3823 LJ Amersfoort
T 033 476 02 00 | info@nbbu.nl