

SE-paper

Transparant en voorspelbaar vanaf 1 augustus 2022 – waar dient een werkgever aan te voldoen?

Per 1 augustus 2022 is de Wet implementatie Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking getreden. We merken dat werkgevers veel vragen hebben over deze wet. Welke verplichtingen vloeien daaruit voort? Daarom hebben wij een paper opgesteld waarin wij kort de inhoud van deze nieuwe wet schetsen, gecombineerd met een checklist, tabel en praktisch stappenplan.

1. Uitgangspunten

De wet ziet op werknemers volgens het Europese werknemersbegrip.¹ Dit is door het Hof van Justitie van de EU breder gedefinieerd dan ons nationale werknemersbegrip. Hierdoor kunnen schijnzelfstandigen en platformwerkers onder omstandigheden ook onder de wet vallen.²

De wet heeft onmiddellijke werking en kent geen overgangsrecht.

In dit paper gaan wij niet in op de uitzonderingen voor onder meer huishoudelijk personeel en werknemers met een zee(vissers)arbeidsovereenkomst. Ook bevat de wet een aantal benadelings- en wegens-opzegverboden waarop wij verder niet in zullen gaan.

2. Nevenwerkzaamheden (artikel 7:653a BW)

Vanaf 1 augustus 2022 bepaalt de wet dat een (nieuw of bestaand) nevenwerkzaamhedenbeding nietig is, wanneer hiervoor geen objectieve rechtvaardiging kan worden gegeven.

Objectieve rechtvaardigingsgronden

Voorbeelden van legitieme doelen die een objectieve rechtvaardiging voor een verbod kunnen opleveren zijn volgens de wetgever:

- gezondheid en veiligheid;
- bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie;

¹ Kamerstukken II 2021 – 2022, 35 962, 3, p. 9.

² Mr. D.J.B. de Wolff, Implementatie van de Richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, TRA 2022/12.

- integriteit van overheidsdiensten;
- het vermijden van belangenconflicten
- en overtreding van een wettelijk voorschrift (zoals de Arbeidstijdenwet).³

Toetsingsmoment

Een beding waarbij de werknemer aan de werkgever schriftelijke toestemming moet vragen om nevenwerk te mogen verrichten, kan nog steeds geldig worden overeengekomen. De werkgever mag die toestemming dan vervolgens alleen weigeren als daarvoor een legitiem belang (die zogenoemde 'objectieve reden') bestaat. Dat is gelijk ook het moment waarop de objectieve reden wordt getoetst. Die reden hoeft bij het aangaan van het beding dus niet al gelijk te worden geëxpliciteerd en opgeschreven.⁴ Een beding met een algeheel verbod op nevenwerkzaamheden zal in de meeste gevallen (geheel of gedeeltelijk) nietig zijn. Ditzelfde geldt ten aanzien van een beding op grond waarvan een verzoek tot nevenwerk zonder objectieve reden wordt afgewezen.

Belangenafweging

De objectieve reden 'an sich' is voorts niet voldoende om het verzoek tot nevenwerk af te wijzen. De werkgever moet tevens een belangenafweging maken: het belang van de werkgever bij het verbod op nevenwerk moet zwaarder wegen dan het belang van de werknemer bij het verrichten van de betreffende nevenwerkzaamheden. Er wordt daarbij getoetst of het verbieden van die nevenwerkzaamheden met het oog op de objectieve reden(en):

- doelmatig (passend en geschikt) is
en
- noodzakelijk (proportioneel).⁵

3. Opleiding (artikel 7:611a BW)

Bestaande scholingsverplichting

In artikel 7:611a BW is nu al opgenomen dat de werkgever de werknemer in staat stelt scholing te volgen:

- die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie
of
- ten behoeve van het voortzetten van de arbeidsovereenkomst bij onder andere herplaatsing (mits dat redelijkerwijs van de werkgever kan worden verlangd).

De wetgever heeft destijds aangegeven dat de naleving van deze verplichting onder meer getoetst zal kunnen worden bij een ontslagprocedure. Het niet naleven van deze verplichting zou echter ook los daarvan kunnen leiden tot aansprakelijkheid voor schade ten gevolge van wanprestatie.⁶

Nieuwe regels: bepaalde opleidingen kosteloos

Vanaf 1 augustus 2022 moeten bepaalde opleidingen kosteloos aan de werknemer worden aangeboden en wordt de met het volgen van de opleiding gemoeide tijd aangemerkt als arbeidstijd. Ook moeten deze opleidingen zoveel mogelijk worden gevolgd gedurende de normale arbeidstijd. Voor deze opleidingen kunnen geen geldige studiekostenbedingen meer

³ Kamerstukken II 2021 – 2022, 35 962, 3, p. 13.

⁴ Kamerstukken II 2021 – 2022, 35 962, 3, p. 13 - 14.

⁵ Kamerstukken II 2021 – 2022, 35 962, 6, p. 7 en Kamerstukken I 2021 – 2022, 35 962, C, p. 2.

⁶ Kamerstukken II 2021 – 2022, 35 962, 3, p. 8.

worden gesloten. Reeds gesloten studiekostenbedingen voor die opleidingen zijn sinds 1 augustus 2022 nietig. Dit geldt ongeacht het type arbeidsovereenkomst.⁷

Om welke opleidingen gaat het?

Het gaat om opleidingen die verplicht zijn op grond van:

- de wet
- of
- een cao.

Volgens de Minister gaat het bijvoorbeeld om:

- opleidingen op het gebied van veiligheid en arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld het bijhouden van de vakbekwaamheid;⁸
- opleidingen die bij cao verplicht zijn gesteld;⁹
- opleidingen zoals weergegeven in artikel 7:611a lid 1 BW.¹⁰

Ten aanzien van opleidingen in de zin van artikel 7:611a lid 1 BW noemt de Minister de volgende voorbeelden van opleidingen die noodzakelijk zijn voor de functie:

- scholing met betrekking tot een nieuw computersysteem van de werkgever;
- scholing in het kader van een verbetertraject (bijvoorbeeld bij de noodzaak tot verbetering van de Engelse taal).

Welke opleidingen niet?

Onder de wettelijk verplichte scholing van artikel 7:611a BW valt in beginsel *niet* de scholing die 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 uitoefenen. Onduidelijk is wat hieronder precies wordt verstaan. Volgens de wetgever is dit afhankelijk van de omstandigheden van het geval. In ieder geval valt hier onder de afronding van de lerarenopleiding.¹¹

Bepaalde (verplichte) scholingen zijn voorts uitgezonderd. Dat is omdat de Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (hierna: 'de Richtlijn') bepaalt dat onder scholing niet wordt verstaan beroepsopleidingen of opleidingen in verband met het verkrijgen, behouden of vernieuwen van de beroepskwalificatie. Het gaat daarbij volgens de wetgever om opleidingen voor beroepen die zijn vastgesteld in de Regeling vaststelling lijst gereguleerde beroepen (hierna: 'de Regeling').¹²

Nog veel onduidelijkheid

Een studiekostenbeding voor scholing tot het verkrijgen, behouden of vernieuwen van beroepskwalificatie met betrekking tot dergelijk beroepen lijkt dus weer wel mogelijk. Helemaal duidelijk/zeker is dat niet, omdat de wetgever ook lijkt te stellen dat deze uitzondering alleen geldt als de scholing niet verplicht is.¹³ Wij menen dat de wetgever daarmee doelt op specifieke opleidingen die – ondanks deze generieke uitzondering – op

⁷ Kamerstukken II 2021 – 2022, 35 962, 3, p. 8.

⁸ Kamerstukken II 2021 – 2022, 35 962, 3, p. 3.

⁹ Kamerstukken II 2021 – 2022, 35 962, 3, p. 10.

¹⁰ Kamerstukken II 2021 – 2022, 35 962, 6, p. 6, 11 en 22 en Kamerstukken I 2021 – 2022, 35962, C, p. 3.

¹¹ Kamerstukken I 2021 – 2022, 35 962, C, p. 4.

¹² Zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0023396/2021-01-01>

¹³ Kamerstukken II 2021 – 2022, 35 962, 3, p. 3.

grond van een specifieke wet of cao door de werkgever moeten worden aangeboden. Een andere uitleg zou er namelijk toe leiden dat de generieke uitzondering een wassen neus zou zijn, omdat het verplichtende karakter bij deze opleidingen reeds volgt uit artikel 7:611a lid 1 BW.

Niet helemaal zeker is voorts of alleen de opleidingen die zijn vastgesteld in de Regeling, of kan het daarnaast ook gaan om andere opleidingen tot het verkrijgen, behouden of vernieuwen van de beroepskwalificatie? Vooroverweging 37 van de Richtlijn – gelezen in combinatie met Richtlijn 2005/36/EG betreffende de erkenning van beroepskwalificaties en de definitiebepalingen in artikel 1 van de daarop gebaseerde Algemene wet erkenning EG-beroepskwalificaties – lijkt namelijk op een ruimer aantal opleidingen te zien. Uit de parlementaire geschiedenis van de wet volgt bovendien niet waarom de uitzondering beperkt dient te blijven tot de in de Regeling genoemde beroepen.

Verder is nog niet helemaal duidelijk wat precies dient te worden verstaan onder ‘*het werk waarvoor zij zijn aangenomen*’. Gaat het daarbij uitsluitend om de functie waarin de werknemer is aangenomen (bijvoorbeeld een juniorfunctie), of ook om de functie waarin de werknemer volgens een gebruikelijk carrièreverloop zou kunnen doorgroeien (bijvoorbeeld een seniorfunctie)? Het lijkt slechts te gaan om de functie waarin de werknemer is aangenomen, omdat de Minister tijdens de parlementaire toelichting steeds spreekt over ‘opleidingen die noodzakelijk zijn voor het kunnen (blijven) uitvoeren van *de functie*’.¹⁴ Anderzijds kan de scholing onder omstandigheden ook zien op een andere functie. Bijvoorbeeld op het vervullen van een passende functie, wanneer de eigen functie is komen te vervallen, of de werknemer (tijdelijk of blijvend) niet in staat is om deze te vervullen (zie 7:669 lid 1 BW en 7:658a lid 1 BW).

Verder kan men zich afvragen of een wettelijke plicht tot scholing ook kan voortvloeien uit de algemene norm van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW), bijvoorbeeld wanneer de werkgever altijd bepaalde opleidingen aan zijn werknemers heeft aangeboden¹⁵, of zich hiertoe zelfs contractueel heeft verplicht.

Checklist studiekostenbeding

Wij kunnen ons voorstellen dat voor het opstellen van een studiekostenbeding (voorlopig) eerst de volgende checklist wordt nagelopen:

- 1) Gaat het om scholing ten behoeve van een functie zoals weergegeven op de lijst bij de Regeling?
 - *Zo ja, dan is een studiekostenbeding toegestaan.*
- 2) Wordt de scholing aangeboden in het kader van een verbetertraject (bij disfunctioneren) of herplaatsing na het vervallen van de functie waarvoor men is aangenomen, of tijdens arbeidsongeschiktheid in het kader van re-integratie?
 - *Zo ja, dan is een studiekostenbeding niet toegestaan.*

¹⁴ *Kamerstukken I 35 962, C, p. 3.*

¹⁵ P.A. Hogewind-Wolters, ‘De scholingsplicht en het studiekostenbeding voor en na implementatie van de Arbeidsvoorwaardenrichtlijn’, *TAP* 2022, nr. 2.

- 3) Wordt de opleiding aangeboden in het kader van het behalen van een diploma of certificaat bij een functie waarbij een succesvol afgeronde opleiding *bij de start van het dienstverband* reeds verplicht is (bijvoorbeeld een lerarenopleiding bij de functie als leraar)?
- *Zo ja, dan is een studiekostenbeding toegestaan.*
- 4) Gaat het om een studie die wordt aangeboden omdat dit noodzakelijk is voor het kunnen blijven verrichten van de functie waarvoor men is aangenomen, anders dan genoemd in de nummers 1-3 hierboven?
- *Zo ja, dan is een studiekostenbeding niet toegestaan als de opleiding op grond van de wet of de toepasselijke cao verplicht is. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om:*
 - *opleidingen op het gebied van veiligheid en arbeidsvoorwaarden (vakbekwaamheid);*
 - *opleidingen die noodzakelijk zijn voor de functie, zoals scholing met betrekking tot een nieuw computersysteem.*

N.B.:

Deze checklist is gebaseerd op de huidige, voorlopige stand van zaken en de op basis daarvan – naar onze mening – meest waarschijnlijke uitleg van de nieuwe wetgeving. In geval van twijfel kunnen studiekostenbedingen worden gesloten voor opleidingen die werkgevers hoe dan ook willen aanbieden. De werkgever loopt dan wel het risico dat die bedingen achteraf nietig blijken te zijn en dat studietijd achteraf toch moet worden aangemerkt als arbeidstijd.

4. Onvoorspelbare arbeid (artikel 7:628b BW en artikel 2b Wet flexibel werken)

Er komt een nieuw begrip in de wet, namelijk in artikel 7:628b BW:

‘arbeidsovereenkomsten met een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon’.

Bij die arbeidsovereenkomsten mag de werknemer de arbeid weigeren als:

- de arbeid valt buiten de overeengekomen referentiedagen en referentie-uren
- of
- als de werkgever kort voor de start van de arbeid het verzoek hiertoe doet.

Wanneer is sprake van een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon? Dat is niet precies duidelijk. Wel is duidelijk dat¹⁶:

- het Hof van Justitie hier uiteindelijk over gaat;
- de oproepovereenkomst hier een voorbeeld van is;
- het in ieder geval moet gaan om het merendeel (dus meer dan 50%) van de uren
- hiervan geen sprake is bij een arbeidsovereenkomst met een vaste omvang; maar een wisselend rooster (denk bijvoorbeeld aan volcontinu).

¹⁶ Kamerstukken II 2021 – 2022, 35962, 6, p. 6 en 21.

Wij menen dat het hier vooral gaat om de oproepovereenkomst. In de literatuur is toegelicht dat onder omstandigheden ook andere overeenkomsten hieronder kunnen vallen, zoals bijvoorbeeld de overeenkomst met jaar-urennorm.¹⁷

De werknemer kan de werkgever sinds 1 augustus 2022 schriftelijk verzoeken om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Daarbij menen wij dat het bijvoorbeeld kan gaan om het volgende:

- bij een oproepcontract: een arbeidsovereenkomst met vaste urenvang;
 - bij een contract voor bepaalde tijd: een contract voor onbepaalde tijd
- en
- bij wisselende werktijden: een kortere wekelijkse referentieperiode (bijvoorbeeld van maandag t/m woensdag i.p.v. maandag t/m vrijdag).

De voorwaarden ten aanzien van zo'n verzoek staan in artikel 2b Wet flexibel werken. Niet vereist is dat de werknemer voor dit verzoek een arbeidsovereenkomst met een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon heeft conform het nieuwe artikel 7:628b BW. Een werkgever met tien werknemers of meer moet binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd beslissen en werkgevers met minder dan tien werknemers binnen drie maanden. Gebeurt dit niet (tijdig), dan wordt het verzoek van de werknemer geacht te zijn toegewezen. Het is dus belangrijk deze termijn in de gaten te houden.

5. Informatieplichten

Artikel 7:655 BW omvatte reeds een opsomming van informatieplichten. De werkgever moet de werknemer over deze gegevens informeren. Vanaf 1 augustus is die opsomming met informatieplichten gewijzigd en uitgebreid. In de bijlage bij deze notitie staat een overzicht van alle informatieplichten die per 1 augustus 2022 gelden.

Op welke wijze dient de werkgever aan de informatieplicht te voldoen? Dit kan in ieder geval door het verstrekken van een '*schriftelijke en elektronische opgave*'. Schriftelijk (per brief) betekent in dit geval iets anders dan elektronisch (per e-mail).¹⁸ In beide gevallen moest volgens de wettekst wel al sprake zijn van een (elektronische) handtekening.¹⁹

Indien voor de elektronische route wordt gekozen, gelden aanvullende eisen:

- instemming van de werknemer;
 - de informatie kan worden opgeslagen (de werknemer moet de gegevens kunnen afdrukken);
 - de informatie is toegankelijk voor latere kennisneming
- en
- de werkgever bewaart een bewijs van overdracht of ontvangst.

Indien de tekst van de wet *letterlijk* wordt gevolgd, kunnen *sommige* informatieplichten in de arbeidsovereenkomst of cao staan. In de bijlage bij deze notitie staat per informatieplicht op welke manier(en) aan de letterlijke wettekst kan worden voldaan. Overigens komt in de brochure van de Rijksoverheid niet terug op welke wijze de informatie moet worden verstrekt.²⁰

¹⁷ W.L. Rozendaal, 'Bescherming tegen variabele roosters', *TAP* 2022, nr. 2.

¹⁸ *Kamerstukken II* 1992 – 1993, 22810, nr. 3, p. 1, 3 en 5. *Kamerstukken II* 2018 – 2019, 35074, nr. 3, p. 106.

¹⁹ *Kamerstukken II* 2008 – 2009, 32038, nr. 3, p. 6.

²⁰ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2022/06/28/richtlijn-transparante-en-voorspelbare-arbeidsvoorwaarden>

Volgens de wettekst is het niet noodzakelijk dat informatieplichten worden *overeengekomen*. Instemming van de werknemer is niet vereist. Natuurlijk is dit om bewijstechnische redenen ten aanzien van de meeste onderwerpen wel wenselijk. Bijvoorbeeld bij het aantal verlofdagen. Ten aanzien van andere onderwerpen (zoals de verwijzing naar het wettelijke ontslagrecht) is dat minder relevant.

In de derde kolom van de bijlage bij dit paper staat tevens binnen welke termijn de informatie moet worden verstrekt *voor werknemers die op of na 1 augustus 2022 nieuw in dienst treden*. De gegevens moeten – afhankelijk van het soort informatie – binnen een week of maand na aanvang van de werkzaamheden worden verstrekt (of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst eindigt). Aan werknemers die op 1 augustus 2022 reeds in dienst waren, moeten de per 1 augustus 2022 nieuw toegevoegde gegevens alleen worden verstrekt indien de werknemer daar om verzoekt. De termijn is dan een maand na het verzoek van de werknemer. Indien de gegevens wijzigen, moet de werknemer daarover uiterlijk op de dag van de wijziging per schriftelijke of elektronische opgave worden geïnformeerd (tenzij die wijziging volgt uit de wet of cao).

In artikel 7:655 BW was al opgenomen dat de werkgever aansprakelijk is voor schade van de werknemer indien *‘de werkgever weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt’*. Deze tekst is gelijk gebleven. De wetgever heeft recent herhaald dat de werkgever schade van de werknemer moet vergoeden als die is veroorzaakt door het niet of niet tijdig verstrekken van verplichte informatie. De wetgever heeft hieraan toegevoegd dat de werknemer de informatie via de rechter kan afdwingen. Ten slotte is expliciet overwogen dat de Nederlandse Arbeidsinspectie geen bevoegdheid heeft een sanctie op te leggen.²¹ Er is in artikel 7:655 BW niet een directe sanctie verbonden aan de manier waarop de gegevens worden verstrekt. Ter voorkoming van aansprakelijkheid lijkt op het eerste gezicht vooral belangrijk dat de werkgever (inhoudelijk) aan zijn informatieplicht heeft voldaan (en dat kan bewijzen).

6. Stappenplan

Hieronder volgt een stappenplan van de – in onze ogen – belangrijkste actiepunten. Dit is geen uitputtend overzicht (zie ook de uitgangspunten aan het begin van dit paper).

Stap 1:

- alle nevenwerkzaamhedenbedingen omzetten naar bedingen waarbij nevenwerk afhankelijk is van schriftelijke toestemming van de werkgever;
- inventariseren (voor zover mogelijk) wat de bij wet of cao verplichte opleidingen zijn;
- binnen HR communiceren dat bestaande studiekostenbedingen voor bij wet of cao verplichte opleidingen sinds 1 augustus 2022 nietig zijn;
- inventariseren of er werknemers met een onvoorspelbaar werkpatroon in dienst zijn;
- inventariseren aan welke informatieplichten nog niet is voldaan en bepalen op welke wijze die in de toekomst worden gecommuniceerd.

Stap 2:

- een verzoek tot het verrichten van nevenwerkzaamheden alleen afwijzen indien (i) daartoe een legitiem belang is, (ii) de belangenafweging in het voordeel van de werkgever uitvalt en (iii) dit schriftelijk aan de werknemer wordt toegelicht;

²¹ Kamerstukken I 2021 – 2022, 35962, C, p. 3.

- geen studiekostenbedingen (met terugbetaalverplichtingen) sluiten voor (kosten van) bij wet of cao verplichte opleidingen die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van de functie;
- de werknemer bij wet of cao verplichte opleidingen zo veel mogelijk tijdens werktijd laten volgen en in ieder geval de opleidingstijd aanmerken als werktijd;
- binnen HR communiceren dat de werknemer met een onvoorspelbaar arbeidspatroon arbeid mag weigeren als (i) de arbeid valt buiten de overeengekomen referentiedagen en referentie-uren, of (ii) als de werkgever hem kort voor de start van de arbeid oproept;
- inregelen dat binnen een maand (bij tien werknemers of meer) of binnen drie maanden (bij minder dan tien werknemers) wordt beslist op een verzoek van de werknemer om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden;
- zorgen dat nieuwe werknemers op de juiste wijze binnen een week of maand worden geïnformeerd over de onderwerpen ten aanzien waarvan een informatieplicht geldt (zie de bijlage voor een overzicht, inclusief reeds bestaande informatieplichten);
- zorgen dat bestaande werknemers op de juiste wijze binnen een maand na een verzoek daartoe worden geïnformeerd over onderwerpen ten aanzien waarvan een informatieplicht geldt (zie de bijlage voor een overzicht, inclusief reeds bestaande informatieplichten).

Bij vragen over deze nieuwe wet of bij een check of de arbeidsvoorwaarden aan de nieuwe wet voldoen, kunt u altijd contact met ons opnemen.



Contactpersoon:

Nikki Bakker

T +31 10 201 35 00

F +31 10 201 35 01

M +31 6 37 20 02 20

E nikki.bakker@steensmaeven.com

Soort informatie	Toelichting	Termijn	Op welke wijze verstrekken?		
			Schriftelijke / elektronische opgave	Arbeids-overeenkomst	CAO
De naam en woonplaats van partijen.	-	1 week	X	X	
Indien de arbeid op een vaste plaats wordt verricht: de arbeidsplaats. Indien dat niet zo is: dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn arbeidsplaats zelf te kiezen.	-	1 week	X	X	
De functie of aard van de arbeid.	-	1 week	X	X	
Het tijdstip van indiensttreding.	-	1 week	X	X	
De aard van de arbeidsovereenkomst: voor onbepaalde of bepaalde tijd. Bij bepaalde tijd: tevens de duur van de overeenkomst of de einddatum.	-	1 week	X	X	
Vakantie of ander betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of de wijze van berekening van betaald verlof.	Het gaat om al het betaalde verlof, geboden door de werkgever waarover het volle loon wordt betaald. Voorbeelden: ouderschapsverlof en verhuisverlof. ¹	1 maand	X	X	X
De procedureregels bij ontslag, inclusief opzegtermijnen of de wijze waarop de opzegtermijn wordt vastgesteld.	Voor de procedureregels bij ontslag volstaat verwijzing naar de toepasselijke ontslagregels in de cao en/of Afdeling 7.10.9 van het Burgerlijk Wetboek. Een verwijzing naar een website (van de Rijksoverheid) is onvoldoende. ²	1 maand	X	X	X

¹ Kamerstukken II 2021 – 2022, 35 962, 3, p. 15.

² Kamerstukken I 2021 – 2022, C, p. 1 en 4.

Soort informatie	Toelichting	Termijn	Op welke wijze verstrekken?		
			Schriftelijke / elektronische opgave	Arbeids-overeenkomst	CAO
Het loon, inclusief het aanvangsbedrag, de afzonderlijke loon-bestanddelen, de wijze van betaling en de frequentie van betaling. ³	Voorbeelden van loon-bestanddelen zijn bijdragen in geld of in natura, betalingen van overuren, bonussen en andere rechten die de werknemer in het kader van zijn werk rechtstreeks of indirect ontvangt. Belastingafdrachten hoeven niet afzonderlijk te worden vermeld. ⁴	1 week	X	X	X
Bij een voorspelbaar werkpatroon: de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd, de overwerkregelingen inclusief overwerkvergoedingen en de regelingen omtrent het ruilen van diensten of het krijgen van een ander rooster. ⁵	-	1 week	X	X	X
Of sprake is van deelname aan een pensioenregeling.	-	1 maand	X	X	
Bij het verrichten van werkzaamheden van de werknemer in het buitenland voor langer dan vier aaneengesloten weken: het land of de landen, de duur, de huisvesting, de toepasselijke socialezekerheidswetgeving, de muntsoort waarin wordt uitbetaald, de vergoedingen voor de werknemer en de manier waarop terugkeer geregeld is.	Deze gegevens moeten worden verstrekt voorafgaand aan het vertrek van de werknemer naar het buitenland (artikel 7:655 lid 3 BW).	1 maand	X		X

³ Indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, moet ook de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid, worden vermeld.

⁴ *Kamerstukken II 2021 – 2022, 35 962, 3, p. 15.*

⁵ Bij een onvoorspelbaar werkpatroon (zoals een oproepovereenkomst) is er een andere informatieplicht, namelijk benoemen dat de uren variabel zijn, het aantal gewaarborgde uren inclusief het loon, de verplichte referte-dagen en de oproeptermijn. Als het een oproepovereenkomst is, moet ook in de arbeidsovereenkomst of per elektronische/schriftelijke opgave worden vermeld dat het om een oproepovereenkomst gaat.

Soort informatie	Toelichting	Termijn	Op welke wijze verstrekken?		
			Schriftelijke / elektronische opgave	Arbeids-overeenkomst	CAO
De toepasselijke cao		1 maand	X		
Bij een payroll-overeenkomst: vermelden dat het een payroll-overeenkomst is.	-	1 maand	X		
Bij een uitzendovereenkomst: vermelden dat het een uitzendovereenkomst is en de identiteit van de inlenende onderneming benoemen zodra die bekend is	De informatie moet telkens wanneer de inlenende onderneming wijzigt opnieuw worden verstrekt. ⁶	1 maand	X	Enkel voor de identiteit van de inlenende onderneming	
Bij een proeftijd: de duur en voorwaarden daarvan.	V.w.b. de voorwaarden van de proeftijd: verwijzing naar de toepasselijke regels in de cao of naar artikel 7:652 BW BW volstaat. ⁷	1 week	X		X
Het door de werkgever geboden recht op scholing indien van toepassing.	Dit kan zien op het aantal dagen dat aan een werknemer ter beschikking wordt gesteld om scholing te volgen of algemene informatie betreffende het scholingsbeleid van de werkgever. ⁸	1 maand	X		X
De identiteit van de sociale zekerheidsinstellingen en het pensioenfonds of de pensioenverzekeraar.	Dit gaat om instellingen met betrekking tot uitkeringen bij ziekte, zwangerschap, vaderschap, ouderschap, arbeidsongevallen, beroepsziekten, invaliditeit en werkloosheid, vervroegd pensioen, ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en gezinstoeslagen. ⁹	1 maand	X		X

⁶ Kamerstukken II 2021 – 2022, 35 962, 3, p. 17.

⁷ Kamerstukken I 2021 – 2022, C, p. 2.

⁸ Kamerstukken II 2021 – 2022, 35 962, 3, p. 17.

⁹ Kamerstukken II 2021 – 2022, 35 962, 3, p. 17.