

# Dit veranderde er per 1 augustus 2022 in de arbeidsvoorwaarden

## De gevolgen van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden



### CHECKLIST

Publicatiedatum:  
27 juli 2023

De Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden geeft werkgevers meer verplichtingen rondom het verstrekken van informatie aan werknemers en beperkt de mogelijkheden om bepaalde bedingen in de arbeidsovereenkomst op te nemen.

Deze toolbox loodst de werkgever langs alle consequenties van deze wetswijzigingen en biedt veel handvatten om deze wijzigingen efficiënt te verwerken. Ook vindt u hier vernieuwde templates voor de verschillende typen arbeidsovereenkomsten.

#### **Deze toolbox bestaat uit de volgende stappen:**

Veranderingen in vogelvlucht	p.2
Veranderingen in de informatieplicht	p.3
Veranderingen voor studiekosten	p.5
Veranderingen voor nevenwerk	p.7
Veranderingen voor oproepkrachten en gedetacheerden	p.8
Nieuwe standaardarbeidsovereenkomsten	p.9

# De gevolgen van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Per 1 augustus 2022 is de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden een feit. Deze wet zorgt ervoor dat werkgevers meer informatie aan werknemers moeten verstrekken en dat de regels voor bepaalde bedingen zijn aangescherpt. In nieuwe contracten moeten alle wijzigingen vanaf 1 augustus 2022 al zijn verwerkt. Deze toolbox zet de consequenties van de nieuwe wet voor werkgevers en werknemers op een rijtje en maakt van het doorvoeren van die wijzigingen een eenvoudige invuloefening.



## Standaardcontracten

Om het uw organisatie makkelijk te maken om te voldoen aan de nieuwe verplichtingen vindt u in stap 7 diverse standaardovereenkomsten waarin alle gevolgen van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden zijn verwerkt.

## Stap 1 Download de interactieve checklist



### CHECKLIST

#### Dit veranderde er per 1 augustus 2022 in de arbeidsvoorwaarden

De eerste checklist heeft u nu voor u. Hierin zijn alle onderdelen van deze toolbox benoemd. U kunt de status van de te nemen stappen in deze checklist bijhouden en afvinken welke onderdelen u heeft afgerond. Dit vinkje kunt u dus vast zetten.

### Opmerkingen

## Stap 2 Veranderingen in vogelvlucht



### NIEUWS

#### [Eerste Kamer akkoord met nieuwe regels arbeidsvoorwaarden](#)

Werkgevers krijgen per 1 augustus 2022 definitief te maken met nieuwe regels voor onder meer het studiekostenbeding en nevenarbeidbeding. In navolging van de Tweede Kamer is ook de Eerste Kamer akkoord met het voorstel voor de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. In dit nieuwsartikel leest u de gevolgen op hoofdlijnen.

### Opmerkingen



INFOGRAPHIC

[Wetswijziging voor bedingen](#)

Per 1 augustus 2022 gelden er nieuwe wettelijke regels met betrekking tot het studiekostenbeding en het nevenwerkzaamhedenbeding. In deze infographic ziet u wat deze nieuwe regels in de praktijk voor uw organisatie betekenen.

### Opmerkingen

## Stap 3 Veranderingen in de informatieplicht



ARTIKEL

[Nieuwe regels voor uw informatieplicht bij indiensttreding](#)

Onder welke voorwaarden een werknemer bij u komt werken, zult u in de arbeidsovereenkomst vastleggen. In de wet is bepaald welke informatie u hierover aan de werknemer moet geven. Die wettelijke bepaling wordt op 1 augustus 2022 uitgebreid als gevolg van nieuwe regels vanuit de Europese Unie (EU). De werknemer krijgt dan recht op meer informatie. In dit verdiepingsartikel leest u welke.

### Opmerkingen



INFOGRAPHIC

[Op tijd extra informatie over arbeidsvoorwaarden geven](#)

Voor arbeidsovereenkomst die vanaf 1 augustus 2022 worden gesloten, gelden strengere en uitgebreidere regels voor de informatieplicht over arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet meer informatie met de werknemer delen en moet een deel daarvan al binnen een week na de eerste werkdag verstrekken. In deze informatie ziet u welke deadlines gelden voor welke informatie.

## Opmerkingen



### MAATWERKBRIEF

#### [Voldoe aan uw informatieplicht bij bestaande werknemers](#)

Per 1 augustus 2022 moet uw organisatie meer informatie over de arbeidsvoorwaarden verstrekken bij de indienstneming van werknemers. Voor bestaande arbeidsovereenkomsten heeft u die verplichting pas als de werknemer erom vraagt. Gebruik deze maatwerkbrief als uw werknemer vraagt om meer informatie over zijn arbeidsvoorwaarden.

## Opmerkingen



### NIEUWS

#### Informatieplicht bij verlof betaald door werkgever

Met ingang van 1 augustus 2022 moet de werkgever uiterlijk een maand na de eerste werkdag aan de werknemer laten weten welke aanspraken op betaald verlof hij heeft. Maar wat valt onder de term 'betaald verlof'? Rendement stelde deze vraag aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

## Opmerkingen



### V & A

#### [Detachering en uitzendwerk: welke informatieplicht?](#)

De extra informatieverplichting voor werknemers die per 1 augustus van kracht wordt, geldt ook voor uitzendkrachten. Maar hoe zit dat bij detacheringen? En, waarover moet de werkgever de werknemer precies informeren? In deze Vraag & Antwoord staat het op een rijtje.

### Opmerkingen



V & A

### [Welke informatieverplichting bij werken in het buitenland?](#)

Werknemers die regelmatig voor korte of lange duur in het buitenland werken hebben op basis van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden recht op meer informatie van de werkgever. Om welke informatie gaat het dan precies? U leest meer over deze informatieverplichting in deze Vraag & Antwoord?

### Opmerkingen



V & A

### [Niet voldoen aan de informatieplicht: welke sanctie?](#)

Met de invoering van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden per 1 augustus 2022 is uw informatieplicht als werkgever uitgebreid. U moet nieuwe werknemers meer informatie verstrekken over hun arbeidsvoorwaarden. Lees in deze Vraag & Antwoord wat de sanctie is als u niet of niet op tijd voldoet aan de informatieplicht.

### Opmerkingen

## Stap 4 Veranderingen voor studiekosten



ARTIKEL

### [Nieuwe Europese regels voor betaling van studiekosten](#)

Om te ontmoedigen dat werknemers snel vertrekken na het volgen van een dure opleiding op kosten van de zaak, kunt u een studiekostenbeding overeenkomen. Maar per 1 augustus zijn studiekostenbedingen voor verplichte opleidingen niet meer geldig. Wat dit in de praktijk betekent en wat er nog wel mogelijk is, leest u in dit verdiepingsartikel.

## Opmerkingen



### REGLEMENT

#### [Voorbeeld studiekostenregeling](#)

Per 1 augustus 2022 mogen de kosten van verplichte scholing niet meer ten laste van de werknemer komen, maar voor de kosten voor niet-verplichte scholing mag u nog wel afspraken maken over de kosten. Voldoet uw studieregeling op 1 augustus 2022 niet aan de wettelijke eisen, dan kunt u daar geen beroep (meer) op doen. Gebruik dit reglement om een studiekostenregeling aan uw personeelshandboek toe te voegen.

## Opmerkingen



### OVEREENKOMST

#### [Voorbeeld studiekostenbeding](#)

Per 1 augustus 2022 mogen de kosten van verplichte scholing niet meer ten laste van de werknemer komen, maar voor de kosten voor niet-verplichte scholing mag u nog wel afspraken maken. Voldoet uw studiekostenbeding op 1 augustus 2022 niet aan de wettelijke eisen, dan kunt u daar geen beroep (meer) op doen. Gebruik dit kant-en-klare studiekostenbeding om rechtsgeldige afspraken te maken over de kosten van scholing.

## Opmerkingen



### V & A

#### [Wat is het gevolg van het niet naleven van de scholingsplicht?](#)

Per 1 augustus 2022 zijn wettelijk verplichte opleidingen voor de werknemer kosteloos en worden als arbeidstijd beschouwd. De werkgever moet de kosten dragen. Dat betekent een financiële strop voor de organisatie als nieuwe werknemers de verplichte opleiding niet halen of na het afronden met hun diploma op zak vertrekken. Wat is het gevolg als u een werknemer de wettelijk verplichte scholing niet laat volgen of toch een studiekostenbeding afspreekt? U leest het in deze Vraag & Antwoord.

## Opmerkingen

## Stap 5 Veranderingen voor nevenwerk



### ARTIKEL

#### [Nieuwe regels voor nevenwerkzaamheden door Europese Richtlijn](#)

Vanaf 1 augustus 2022 is het voor werkgevers in principe niet meer toegestaan om nevenwerkzaamheden van werknemers te verbieden. Wilt u zich op deze verandering voorbereiden, dan moet u weten wat de huidige regels zijn en wat het toekomstige verbod op een verbod van nevenwerkzaamheden precies inhoudt. U leest dat alles in dit verdiepingsartikel.

## Opmerkingen



### OVEREENKOMST

#### [Voorbeeld nevenwerkzaamhedenbeding](#)

Per 1 augustus 2022 mag een werkgever nevenwerkzaamheden niet verbieden, tenzij sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Voldoet uw nevenwerkzaamhedenbeding niet aan de wettelijke eisen, dan kunt u daar geen beroep (meer) op doen. Het beding is dan nietig. Aangezien het combineren van meerdere werkzaamheden steeds gebruikelijker wordt, is het raadzaam om hier goede, rechtsgeldige afspraken over te maken. Gebruik deze overeenkomst als u een kant-en-klaar nevenwerkzaamhedenbeding nodig heeft.

## Opmerkingen



### MAATWERKBRIEF

#### [Weigeren verzoek tot nevenarbeid](#)

Per 1 augustus 2022 gelden er strengere regels voor het verbieden van nevenwerkzaamheden. U mag nevenarbeid zoals gezegd alleen weigeren als u daar een objectief gerechtvaardigde reden voor heeft. Gebruik deze maatwerkbrief om een verzoek tot nevenwerkzaamheden van een werknemer af te wijzen.

## Opmerkingen

## Stap 6 Veranderingen voor oproepkrachten en gedetacheerden



ARTIKEL

[Nieuw: verzoek om meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden](#)

De veranderingen per 1 augustus 2022 voor het nevenarbeid- en studiekostenbeding zijn al veelbesproken. Minder bekend is dat de richtlijn werknemers ook de mogelijkheid geeft een verzoek in te dienen voor 'meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden'. In dit verdiepingsartikel leest u daar meer over.

## Opmerkingen



V & A

[Wat is een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon?](#)

Per 1 augustus 2022 kunnen werknemers met een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon bij hun werkgever een verzoek indienen voor een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. In deze Vraag & Antwoord leest u wanneer er precies sprake is van een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon.

## Opmerkingen



MAATWERKBRIEF

[Afwijzen verzoek voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden](#)

Per 1 augustus 2022 mogen werknemers met atypisch werk een verzoek doen voor voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Reageert u daar niet binnen de wettelijke termijn op, dan is de vorm van arbeid aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer. Gebruik deze maatwerkbrief als u een verzoek om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden wilt afwijzen.



## Opmerkingen

## Stap 7 Nieuwe standaardarbeidsovereenkomsten



### OVEREENKOMST

#### [Arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd \(zonder cao\)](#)

Vroeg of laat biedt u de meeste goed functionerende werknemers een contract voor onbepaalde tijd aan. Deze arbeidsovereenkomst is specifiek bedoeld voor organisaties die niet onder een cao vallen. Per 1 augustus 2022 moeten in arbeidsovereenkomsten die u met werknemers sluit de gevolgen van de nieuwe wet zijn verwerkt. Gebruik deze arbeidsovereenkomst om een goed contract voor onbepaalde tijd, zonder cao, te maken dat aan de nieuwe regels voldoet.

## Opmerkingen



### OVEREENKOMST

#### [Arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd \(met cao\)](#)

Als uw organisatie onder een cao valt, ziet een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd er net anders uit. Deze arbeidsovereenkomst voldoet aan alle wettelijke regels. U kunt daarnaast kiezen uit verschillende bedingen die u naar wens kunt kiezen en aanpassen. En de nieuwe regels voor de uitgebreide informatieverplichting, nevenwerkzaamheden en scholing zijn in deze overeenkomst verwerkt. Gebruik deze standaardovereenkomst om een goed contract voor onbepaalde tijd, met cao, te maken.

## Opmerkingen

**OVEREENKOMST**[Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd \(zonder cao\)](#)

Biedt u een werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan, dan moet die per 1 augustus aan de nieuwe regels voor de informatieverplichting, nevenwerkzaamheden en scholing voldoen. Gebruik deze voorbeeldovereenkomst om een goed contract voor bepaalde tijd, zonder cao, te maken. U kunt daarnaast kiezen uit verschillende bedingen die u naar wens kunt aanpassen.

**Opmerkingen****OVEREENKOMST**[Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd \(met cao\)](#)

Als uw organisatie onder een cao valt, ziet een tijdelijk contract voor een werknemer er net anders uit dan zonder cao. Gebruik deze arbeidsovereenkomst om een goed contract voor bepaalde tijd, met cao, te maken. Deze arbeidsovereenkomst voldoet aan alle wettelijke regels, ook de veranderingen die per 1 augustus 2022 gelden zijn erin verwerkt. U kunt daarnaast kiezen uit verschillende bedingen die u naar wens kunt aanpassen.

**Opmerkingen****OVEREENKOMST**[Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd op projectbasis](#)

Als de einddatum van een contract niet duidelijk is, kunt u het beste een projectovereenkomst met een werknemer sluiten. Hierin omschrijft u de werkzaamheden (het project) en geeft duidelijk aan wanneer het eindigt, ook als u vooraf niet precies weet op welke datum dat is. Per 1 augustus 2022 is de informatieverplichting uitgebreid en zijn er nieuwe regels voor nevenwerkzaamheden en scholing. Deze nieuwe regels staan in deze overeenkomst. Gebruik deze arbeidsovereenkomst om een goed contract voor bepaalde tijd op projectbasis te maken.

**Opmerkingen**

**OVEREENKOMST**[Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd AOW-gerechtigde](#)

Voor werknemers die na de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerken gelden bijzondere regels. Zij genieten in minder ontslagbescherming en er gelden bijzondere regels bij arbeidsongeschiktheid en voor het recht op transitievergoeding. Deze arbeidsovereenkomst voldoet aan alle wettelijke regels, ook de veranderingen die per 1 augustus 2022 gelden zijn erin verwerkt. U kunt daarnaast kiezen uit verschillende bedingen die u naar wens kunt aanpassen. Gebruik deze arbeidsovereenkomst voor een werknemer die na zijn AOW-gerechtigde leeftijd bij u werkt.

**Opmerkingen****OVEREENKOMST**[BBL-arbeidsovereenkomst](#)

BBL staat voor Beroeps Begeleidende Leerweg. Tijdens de BBL opleiding is een leerling aan het leren én aan het werken. Uw organisatie sluit voor het leerdeel een praktijkovereenkomst en voor het werkdeel een arbeidsovereenkomst. Een BBL-arbeidsovereenkomst is een gewone arbeidsovereenkomst, waarbij een paar bijzondere regels van toepassing zijn. Deze arbeidsovereenkomst voldoet aan alle wettelijke regels, ook de veranderingen die per 1 augustus 2022 gelden zijn erin verwerkt. Gebruik deze voorbeeldovereenkomst om een BBL-arbeidscontract op te stellen die bij uw organisatie past.

**Opmerkingen****OVEREENKOMST**[Nulurencontract onbepaalde tijd](#)

Soms heeft u behoefte aan meer flexibiliteit. In perioden van drukte kan het daarom handig zijn om een oproepkracht in te inschakelen. Een nulurencontract biedt dan uitkomst. Per 1 augustus 2022 is de informatieverplichting uitgebreid en zijn er nieuwe regels voor nevenwerkzaamheden en scholing. Deze nieuwe regels staan in deze overeenkomst. Gebruik deze overeenkomst als u een nulurencontract voor onbepaalde tijd nodig heeft.

**Opmerkingen**

**OVEREENKOMST**[Nulurencontract bepaalde tijd](#)

Soms heeft u behoefte aan meer flexibiliteit. In perioden van drukte kan het daarom handig zijn om een oproepkracht in te inschakelen. Een nulurencontract biedt dan uitkomst. Per 1 augustus 2022 is de informatieverplichting uitgebreid en zijn er nieuwe regels voor nevenwerkzaamheden en scholing. Deze nieuwe regels staan in deze overeenkomst. Gebruik deze overeenkomst als u een nulurencontract voor bepaalde tijd nodig heeft.

**Opmerkingen****OVEREENKOMST**[Arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd min-max](#)

In sectoren waar werknemers in de ene week meer uren maken dan in de andere, kan het min-maxcontract een uitkomst zijn. U kunt een werknemer dan flexibel inzetten. Maar wat houdt zo'n arbeidsovereenkomst precies in en hoe ziet een min-maxcontract eruit? Deze arbeidsovereenkomst voldoet aan alle wettelijke regels, ook de veranderingen die per 1 augustus 2022 gelden zijn erin verwerkt. Gebruik deze voorbeeldovereenkomst als u een min-max arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd nodig heeft.

**Opmerkingen****OVEREENKOMST**[Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd min-max](#)

In sectoren waar werknemers in de ene week meer uren maken dan in de andere, kan het min-maxcontract een uitkomst zijn. U kunt een werknemer dan flexibel inzetten. Maar wat houdt zo'n arbeidsovereenkomst precies in en hoe ziet een min-maxcontract eruit? Deze arbeidsovereenkomst voldoet aan alle wettelijke regels, ook de veranderingen die per 1 augustus 2022 gelden zijn erin verwerkt. Gebruik deze voorbeeldovereenkomst als u een min-max arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nodig heeft.

**Opmerkingen**

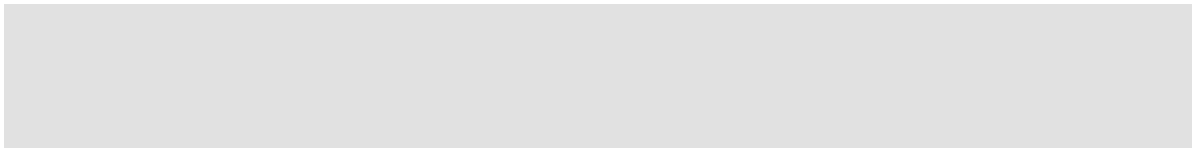


## OVEREENKOMST

### Voorovereenkomst oproepkrachten

Gebruik dit contract om een voorovereenkomst met een oproepkracht af te sluiten. Er zijn drie soorten oproepovereenkomsten mogelijk. Eén daarvan is de voorovereenkomst. In de voorovereenkomst spreken werkgever en werknemer af dat een oproepkracht opgeroepen kan worden om onder bepaalde voorwaarden werk te verrichten. Een werkgever is niet verplicht een oproepkracht op te roepen en een oproepkracht is niet verplicht om op een oproep te reageren. Per 1 augustus 2022 is de informatieverplichting uitgebreid en zijn er nieuwe regels voor nevenwerkzaamheden en scholing. Deze nieuwe regels staan in deze overeenkomst.

#### Opmerkingen



#### Toch nog vragen?

Als u na het bestuderen van deze toolbox nog vragen heeft over de veranderingen op grond van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, kunt u die voorleggen aan de adviseurs van de adviesdesk. Stel als abonnee gratis uw vraag via [rendement.nl/adviesdesk](https://rendement.nl/adviesdesk) en ontvang binnen vijf werkdagen een antwoord.