



**De arbeidsrechtelijke
informatierichtlijn:
meer dan informatie
alleen!**

Op 16 april 2019 nam het Europese Parlement de 'herzieningstekst' van de EU Informatierichtlijn aan. Deze herzieningstekst kan ingrijpende gevolgen hebben voor de dagelijkse praktijk van veel werkgevers.

Door de herzieningstekst van de EU Informatierichtlijn moet de Nederlandse wetgever vóór april 2022 maatregelen treffen om onder andere:

1. de verplichtingen uit de richtlijn van toepassing te verklaren op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst óf arbeidsrelatie, waaronder flexwerkers, inclusief platformwerkers;
2. werkgevers te verplichten aanvullende informatie te verstrekken aan werknemers die naar het buitenland worden uitgezonden;
3. werkgevers te verplichten aanvullende informatie te verstrekken aan werknemers op wie de EU Detacheringsrichtlijn van toepassing is;
4. bewijslastverdeling en sancties bij overtreding van de EU Informatierichtlijn te verzekeren;
5. werkgever te verplichten tijdig informatie te verstrekken bij het wijzigen van arbeidsvoorwaarden;
6. minimumvereisten inzake arbeidsvoorwaarden te garanderen met betrekking tot onder andere;
 - a) het opnemen van een verbod op nevenactiviteiten te 'verbieden';
 - b) werkgevers te verplichten om voorgeschreven opleidingen voor het werk waarvoor werknemers zijn aangenomen kosteloos aan te bieden; en
 - c) werknemers in de mogelijkheid te stellen werkgevers te 'verzoeken' om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

1. Informatie verplichting voor alle werknemers, ook flexwerkers en platformwerkers

Op basis van de oorspronkelijke EU Informatierichtlijn (91/533/EEG) is in 1994 in het Burgerlijk Wetboek opgenomen dat een werkgever binnen een maand na indiensttreding de werknemer schriftelijk in kennis moet stellen van de in de wet genoemde wezenlijke elementen van de arbeidsovereenkomst. Doet de werkgever dit niet, dan wordt de werkgever schadeplichtig voor de schade die de werknemer lijdt door het niet (tijdig) verstrekken van de voorgeschreven informatie. Met de herzieningstekst van de EU Informatierichtlijn, wordt deze verplichting tot het verstrekken van informatie verplicht voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst óf arbeidsrelatie, waaronder flexwerkers, inclusief platformwerkers. Onder verwijzing naar de rechtspraak van het Hof van Justitie wordt deze informatieverplichting ook van toepassing op zogenaemde 'schijnzelfstandigen'. Bovendien moet de voorgeschreven informatie, die op grond van de oorspronkelijke EU Informatierichtlijn ook nu al grotendeels is opgenomen in artikel 7:655 BW, niet langer binnen een maand, maar binnen zeven dagen schriftelijk (of elektronisch) aan de 'werknemer' worden verstrekt. Informatie ten aanzien van aangeboden scholing in relatie tot een uitzendovereenkomst en/of vakantiedagen moet de werkgever binnen één maand aan de 'werknemer' verstrekken.

2. Aanvullende informatieverplichtingen voor uitgezonden werknemers

Ten aanzien van werknemers die naar het buitenland worden uitgezonden voor hun werk, komt een aanvullende informatieverplichting voor informatie die uiterlijk op de dag van vertrek in de vorm van documenten aan de werknemer moet worden verstrekt. Er moet informatie verstrekt worden over:

- ▶ het land waar gewerkt zal worden, alsook de duur;
- ▶ de munteenheid van betaling;
- ▶ eventuele voordelen verbonden aan de werkopdracht;
- ▶ informatie of de terugkeer is geregeld, alsook de wijze waarop.

3. Aanvullende informatieverplichting in relatie tot de EU Detacheringsrichtlijn

Indien op de werkzaamheden van de betrokken uitgezonden werknemer de EU Detacheringsrichtlijn van toepassing is, moet bovendien informatie gegeven worden over:

- ▶ het loon waarop de werknemer recht heeft ingevolge het recht van de ontvangende lidstaat;
- ▶ eventuele toeslagen in verband met de detachering en de regelingen inzake reis-, verblijf-, en maaltijdkosten;
- ▶ een link naar een op grond van Europees recht voorgeschreven unieke officiële nationale website met informatie.

Werkgevers die veel werken met internationale werknemers, of grensoverschrijdende werkzaamheden verrichten, zullen dan ook geconfronteerd gaan worden met vergaande informatieverplichtingen ten aanzien van de individuele werknemers. Een verplichting die gesanctioneerd zal worden indien hij niet wordt nagekomen.

4. Bewijslast en sancties

De schadeplichtigheid als gevolg van het niet (tijdig) voldoen aan de informatieverplichting is weinig afschrikwekkend en voor werknemers lastig aantoonbaar gebleken. Derhalve wordt een bijzondere bewijslastbepaling opgenomen. Op het moment dat een 'werknemer' aannemelijk maakt dat een werkgever de (nog te implementeren) verplichtingen uit de richtlijn heeft geschonden, zal de werkgever moeten bewijzen dat dit niet het geval is. Een overtreding zal bovendien gesanctioneerd moeten worden met een doeltreffende, evenredige, afschrikwekkende sanctie. Wat de sanctie zal worden, is aan de Nederlandse wetgever. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een boetesysteem.

5. Wijzigen arbeidsvoorwaarden

Op het moment dat een werkgever aspecten van de arbeidsrelatie waarvoor de informatieverplichting geldt op enig moment wenst te wijzigen, geldt ook ten aanzien van deze wijziging een nieuwe informatieverplichting. Dit is bijvoorbeeld aan de orde bij het wijzigen van de standplaats, het loon, de arbeidsomvang, de functie(omschrijving), de omvang van het verlof of wijziging ten aanzien van de aanvullende verplichtingen voor de 'grensoverschrijdende' werknemers. De informatie omtrent de wijziging moet uiterlijk op de dag van de wijziging, als document, aan de werknemer worden verstrekt. Uitzondering hierop bestaat, indien de wijziging bijvoorbeeld het gevolg is van een wijziging van een toepasselijke cao.

6. Minimumarbeidsvoorwaarden

Buiten de verregaande informatieverplichting, introduceert de herzieningstekst van de EU Informatierichtlijn ook enkele minimum waarborgen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden. Opvallend is dat een 'verbod' is opgenomen voor het opnemen van een verbod op nevenactiviteiten buiten werktijd, alsook een beperking op het overeenkomen van een studiekostenbeding. Een verbod op nevenactiviteiten en het overeenkomen van een studiekostenbeding is thans juist zeer gebruikelijk.

a. Nevenactiviteiten niet langer verbieden

In beginsel zal het verboden worden om werknemers nog langer te verbieden om buiten de werktijden voor de werkgever werkzaamheden voor een andere werkgever te verrichten. Op dit verbod kunnen wel uitzonderingen bestaan. De eerste is gelegen in een afwijking via een toepasselijke cao. De wetgever kan een mogelijkheid opnemen om toe te staan dat in een cao wel een verbod op nevenactiviteiten mag worden opgenomen. Daarnaast kan de Nederlandse wetgever limitatieve uitzonderingen in de implementatiewet opnemen gelegen in de gezondheid en veiligheid, bescherming van vertrouwelijke bedrijfsinformatie, integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten. Gezien het uitzonderingen betreffen, ligt het voor de hand dat deze restrictief toegepast zullen worden en door een werkgever aangetoond zal moeten worden dat één van de genoemde uitzonderingsgronden daadwerkelijk geldt.

b. Scholingskosten

Ook worden de mogelijkheden om 'vrijelijk' een studiekostenbeding met een werknemer overeen te komen beperkt. Indien een werkgever op grond van de wet of een cao verplicht is een opleiding te verzorgen ten behoeve van de functie van de werknemer, dient deze kosteloos te worden aangeboden, als arbeidstijd te worden beschouwd en voor zover mogelijk tijdens werkuren plaats te vinden. Thans is het onder omstandigheden mogelijk voor dergelijke opleidingen een studiekostenbeding overeen te komen. Dit betekent echter dat een dergelijke opleiding feitelijk niet kosteloos is (wanneer een werknemer bijvoorbeeld eerder uit dienst gaat). In dergelijke gevallen zal het na april 2022 niet langer mogelijk zijn een studiekostenbeding met terugbetalingsverplichting overeen te komen. Ook hier geldt wel de mogelijkheid voor de Nederlandse wetgever om een uitzonderingsmogelijkheid in de wet op te nemen dat via cao kan worden afgeweken.

c. Voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden

Tenslotte zullen regels ingevoerd moeten worden door de Nederlandse wetgever, als gevolg waarvan een werknemer die minimaal zes maanden anciënniteit heeft bij dezelfde werkgever (dit is ruimer dan zes maanden in dienst) een recht krijgt om de werkgever te verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden, voor zover dit beschikbaar is. Dit betekent dat oproepkrachten en werkenden met wisselende werktijden een werkgever kunnen 'verzoeken' om een vast(er) dienstrooster. Hierdoor worden de mogelijkheden tot een flexibele invulling van werktijden beperkt.

Resumerend

De tandeloze tijger die de informatievoorziening aan nieuw in dienst getreden werknemer moest verzekeren, zal met de tot stand te brengen implementatiewetgeving van de herzieningstekst van de EU Informatierichtlijn worden vervangen door een verplichting voor werkgevers om verregaande informatie te verstrekken aan alle werkenden, ook zogenoemde schijnzelfstandigen, waar een afschrikwekkende sanctie verbonden zal worden aan niet-nakoming. Voor de internationale arbeidsrechtpraktijk zullen werkprocessen anders ingericht moeten worden en zal de vraag of de EU Detacheringsrichtlijn op bepaalde werkzaamheden wel of niet van toepassing is een nog grotere rol van betekenis gaan spelen. Tenslotte zal het lastiger worden om een studiekostenbeding met terugbetalingsverplichting overeen te komen en zal het lastiger worden om een werknemer te verbieden om nevenwerkzaamheden te verrichten. Reden genoeg dus de implementatie van de gewijzigde EU Informatierichtlijn nauwlettend te volgen en daar waar mogelijk hierop als werkgever te anticiperen.

Contact:

Erick Hagendoorn
Advocaat Arbeidsrecht
T: +31 88 407 0320
E: erick.hagendoorn@hvglaw.nl

Emilie Boot
Advocaat Arbeidsrecht
T: +31 88 407 0212
E: emilie.boot@hvglaw.nl

HVG Law

Over HVG Law

HVG Law LLP (HVG Law) behoort tot de top van de Nederlandse advocatuur en notariaat en kenmerkt zich door een ondernemende, innovatieve en oplossingsgerichte benadering. HVG Law biedt, met meer dan 150 toegewijde en pragmatische advocaten en (kandidaat-)notarissen, hoogwaardig juridische dienstverlening vanuit een brede en multidisciplinaire context. Onze advocaten en (kandidaat-)notarissen zijn actief op alle rechtsgebieden en sectoren die voor het bedrijfsleven, bestuurders, aandeelhouders en overheden relevant zijn en hebben kennis van uw business én markt.

Met vestigingen in Amsterdam, Den Haag, Eindhoven, Rotterdam, Utrecht, New York, Chicago en San Jose (Donahue & Partners LLP in de VS) zijn wij in staat onze nationale en internationale cliënten oplossingen te bieden voor juridische vraagstukken. In Nederland heeft HVG Law een strategische alliantie met Ernst & Young Belastingadviseurs LLP en tevens maken wij onderdeel uit van het global EY Law netwerk.

hvglaw.nl

HVG Law LLP is een limited liability partnership opgericht naar het recht van Engeland en Wales en geregistreerd bij Companies House onder registratienummer OC335658 en is geregistreerd bij het Nederlandse handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 24433164.

© 2019 HVG Law LLP