



# ADVOCATEN VAN NU

SPECIALIST IN ARBEIDSRECHT

Huidige informatieplicht	Aanvulling/ wijziging na invoering wetsvoorstel
<b><u>INFORMATIE DIE MOET WORDEN VERSTREKT UITERLIJK BINNEN ÉÉN WEEK NA AANVANG VAN DE WERKZAAMHEDEN</u></b>	
Naam en woonplaats van partijen	Blijft hetzelfde
De plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht	<b>Ook:</b> Wanneer het werk niet (hoofdzakelijk) op een vaste plaats wordt verricht de vermelding dat de werknemer de arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is om zelf de werkplek te bepalen.
Functie van de werknemer of de aard van de arbeid	Blijft hetzelfde
Het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt	Blijft hetzelfde
Of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is gesloten Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: de duur van de arbeidsovereenkomst.	<b>Wijziging:</b> Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten mag ervoor worden gekozen de einddatum op te nemen <b>of</b> de duur van de overeenkomst.
Het loon en de termijn van betaling van het loon	<b>Ook:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Het aanvangsbedrag</li><li>- De afzonderlijke bestanddelen (bijdrage in geld of natura, een betaling van overuren, bonussen enz.)</li><li>- De wijze en frequentie van uitbetaling</li></ul>
Normale arbeidsduur per dag of per week	<b>Wijziging:</b> Bij geheel of grotendeels voorspelbare werktijden: <ul style="list-style-type: none"><li>- Normale dagelijkse/wekelijkse arbeidsduur</li><li>- Regelingen voor arbeid buiten de normale arbeidsduur en het loon daarvoor</li><li>- Regelingen voor wisselen van diensten/verkrijgen ander rooster</li></ul>



# ADVOCATEN VAN NU

SPECIALIST IN ARBEIDSRECHT

	<p>Bij geheel of grotendeels onvoorspelbare werktijden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dat de werktijden variabel zijn</li><li>- Aantal gewaarborgde betaalde uren</li><li>- Loon voor arbeid boven de gewaarborgde uren</li><li>- Dagen en uren waarop werknemer kan worden verplicht te werken</li><li>- Termijnen voor de oproep voor arbeid</li></ul>
<p><b><u>INFORMATIE DIE MOET WORDEN VERSTREKT UITERLIJK BINNEN ÉÉN MAAND NA AANVANG VAN DE WERKZAAMHEDEN</u></b></p>	
Het aantal vakantiedagen/uren of de wijze van opbouw vakantiedagen/uren	<b>Ook:</b> de aanspraak op andere vormen van betaald verlof (denk aan ouderschapsverlof, verhuisverlof enz.) of de wijze van berekening van die aanspraak op verlof
De duur van de opzegtermijn of de wijze van berekening van de opzegtermijn	<b>Ook:</b> de procedure en de vereisten die de werkgever en werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.
Wel/geen pensioenregeling	Blijft hetzelfde
Wel/ geen cao van toepassing en welke toepasselijke arbeidsvoorwaarden op grond van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (indien van toepassing)	Blijft hetzelfde
Of sprake is van een uitzendovereenkomst of een Payrollovereenkomst	Blijft hetzelfde
Of sprake is van een oproepovereenkomst	Blijft hetzelfde
	<b>Nieuw:</b> Het door werkgever geboden recht op scholing (bijvoorbeeld het aantal dagen dat een werknemer ter beschikking wordt gesteld om scholing te volgen, of algemene informatie betreffende het scholingsbeleid van de werkgever)



# ADVOCATEN VAN NU

SPECIALIST IN ARBEIDSRECHT

	<p><b>Nieuw:</b> De identiteit van sociale zekerheidsinstellingen die de sociale bijdrage ontvangen en bescherming op het gebied van sociale zekerheid aangeboden door de werkgever (denk aan UWV, het pensioenfonds, pensioenverzekeraars)</p>
<b><u>OVERIGE TERMIJNEN</u></b>	
Proeftijd moet schriftelijk zijn overeengekomen <u>voor indiensttreding</u>	<p><b>Ook:</b> wat de voorwaarden van de proeftijd zijn</p>
	<p><b>Nieuw:</b> In geval van een uitzendovereenkomst wordt de identiteit van de inlenende onderneming bekend gemaakt <u>zodra deze bekend is.</u></p>
<p>Indien de werknemer voor langer dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland wordt werknemer <u>voor verstrek</u> geïnformeerd over:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- de duur waarop hij werkzaam zal zijn in het buitenland;</li><li>- De huisvesting;</li><li>- De toepasselijkheid van de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving dan wel een opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen</li><li>- De geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden;</li><li>- De vergoedingen waarop de werknemer recht heeft;</li><li>- De wijze waarop de terugkeer geregeld is.</li></ul>	<p><b>Wijziging:</b> de bestaande informatieplicht is al van toepassing indien de werknemer langer dan vier weken werkzaam zal zijn buiten Nederland</p> <p><b>Ook:</b> de informatieplicht wordt aangevuld met het land of de landen waar de arbeid moet worden verricht.</p>