

HR checklist

Wet transparante & voorspelbare arbeidsvoorwaarden

1. Vastleggen van belangrijke arbeidsvoorwaarden

Controleer of je de belangrijkste **arbeidsvoorwaarden** (die in artikel 7:655 BW beschreven staan) ook daadwerkelijk schriftelijk hebt vastgelegd. Bedenk daarbij dat je de werknemer binnen 1 week na aanvang van de arbeidsovereenkomst over deze arbeidsvoorwaarden moet informeren.

2. Extra check op arbeidsvoorwaarden voor flexwerkers

- Wordt de juiste oproeptermijn gehanteerd?
- Leg referentiedagen en -uren vast.

3. Scholing en studiekostenbeding

- Hanteren wij een helder studiekostenbeding?
- Voldoet dit beding aan de wettelijke eisen?
- Hebben wij vanuit de wet of cao de plicht om werknemers scholing te verstrekken? Zo ja, dan dient deze scholing kosteloos en zoveel mogelijk binnen de gebruikelijke arbeidstijd gegeven te worden.

4. Nevenwerkzaamheden

- Hanteren wij een nevenwerkzaamhedenbeding? Zo ja, hebben we dit echt nodig en hoe is het geformuleerd?
- Denk na over objectieve redenen en voeg die zo nodig toe aan nieuw nevenwerkzaamhedenbeding.

5. Wacht niet te lang

- De nieuwe wet gaat (hoogstwaarschijnlijk) in per 1 augustus a.s. en heeft onmiddellijke werking.
- Je hebt dus nog 1 maand de tijd om je arbeidsvoorwaarden hierop aan te passen.