

Vergaderjaar 2021–2022

**35 962**

## **Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en enige andere wetten in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PbEU 2019, L 186) (Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden)**

**B**

### **VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID<sup>1</sup>**

Vastgesteld 30 mei 2022

Het voorbereidend onderzoek heeft de commissie aanleiding gegeven tot het maken van de volgende opmerkingen en het stellen van de volgende vragen.

#### **Inleiding:**

De leden van de **VVD**-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel en hebben hierover een aantal vragen.

De leden van de **D66**-fractie ondersteunen de doelstelling van deze wet die de EU richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden moet implementeren. Dit zal zorgen voor een beter en gelijk speelveld in alle EU landen. Deze leden hebben hierover nog enkele vragen aan de regering.

De leden van de **ChristenUnie**-fractie hebben met interesse kennisgenomen van dit wetsvoorstel en hebben daar nog enkele vragen over.

#### **Vragen van de leden van de VVD-fractie:**

De leden van de **VVD**-fractie hebben de volgende vragen over het voorliggende wetsvoorstel:

<sup>1</sup> Samenstelling:

Kox (SP), Essers (CDA), Ester (CU), Vos (PvdA) (*voorzitter*), Van Strien (PVV), Oomen-Ruijten (CDA), Schalk (SGP), Stienen (D66), De Bruijn-Wezeman (VVD) (*ondervoorzitter*), A.J.M. van Kesteren (PVV), Van Rooijen (50PLUS), Van Ballekom (VVD), Crone (PvdA), Frentrop (Fractie-Frentrop), Geerdink (VVD), Van Gorp (GL), Moonen (D66), Rosenmöller (GL), Vendrik (GL), De Vries (Fractie-Otten), De Blécourt-Wouterse (VVD), Van Pareren (Fractie-Nanninga), Berkhout (Fractie-Nanninga), Raven (OSF), Prast (PvdD) en N.J.J. van Kesteren (CDA).

Artikel 7:655 lid 1 sub g

Wat wordt bedoeld met «*de procedurele aspecten van beëindiging van de arbeidsovereenkomst*»? Als voorbeeld wordt genoemd de beroepstermijn voor een ontslagen werknemer, maar hoeveel informatie dient een werkgever op te nemen in zijn (model-)arbeidsovereenkomst? Dienen de ontslaggronden opgenomen te worden?

Artikel 7:655 lid 1 sub q

Wat wordt bedoeld met de «*voorwaarden*» van de proeftijd? Betreft dit de voorwaarden waaronder een proeftijdbeding mag worden overeengekomen, of de voorwaarden waaronder een beroep gedaan mag worden op een proeftijdbeding?

Artikel 7:653a

Waarom wordt geen aansluiting gezocht bij het bekende arbeidsrechtelijke criterium «*zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen*» in plaats van «*objectieve gronden*»? Dit zou in de praktijk tot meer duidelijkheid leiden voor zowel werkgevers als werknemers in het kader van (de handhaving van) een verbod op nevenwerkzaamheden, aangezien dit criterium reeds met betrekking tot concurrentiebedingen wordt gehanteerd, en hierover reeds jurisprudentie bestaat.

**Vragen van de leden van de D66-fractie:**

Uit cijfers van het CBS uit 2020 blijkt dat vrouwen gemiddeld 28,5 uur per week werken tegenover 39 uur per week bij mannen.<sup>2</sup> Steeds meer vrouwen die momenteel een deeltijdbaan hebben willen faseren naar een voltijdbaan. Op welke wijze draagt de implementatiewet bij aan het vergemakkelijken van deze fasering, zo vragen de leden van de **D66**-fractie.

Deze leden vragen de regering in hoeverre deze implementatiewet de rechten en de positie van arbeidsmigranten raakt en verbetert. In het regeerakkoord staat dat er meer structuur moet komen in arbeidsmigratie. Om misstanden tegen te gaan zegt de regering de aanbevelingen van de Commissie Roemer uit te gaan voeren.<sup>3</sup> Op welke wijze kan deze implementatiewet bijdragen aan deze ambitie?

Daarnaast vragen de leden van de D66-fractie of de regering helderheid kan geven over de uitvoerbaarheid van de informatieverstrekking jegens werknemers? Wat kan een werknemer doen als een werknemer bij zijn of haar werkgever meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden verzoekt en de werknemer na de gestelde termijn geen reactie heeft ontvangen? Wordt er verwacht dat de werknemer zelf een melding maakt of is er een inspectie die toezicht houdt? Wat zijn de sancties als een werkgever zich niet houdt aan deze regels?

In juridische literatuur wordt geopperd dat de verplichting om onderwijs kosteloos aan te bieden kan volgen uit artikel 7:611a BW. Hoe ziet de regering dit?

In artikel 7:655, lid 1, sub g, BW is vastgelegd dat werkgevers aan werknemers informatie moeten verstrekken ten aanzien van de procedure om tot beëindiging van het dienstverband te komen. In de toelichting wordt aangegeven dat daaronder ook wordt verstaan de termijn waarbinnen tegen een ontslag in beroep moet worden gegaan. Vanuit de

<sup>2</sup> Gaan vrouwen steeds meer werken? | Emancipatiemonitor: 2018 – CBS | SCP.

<sup>3</sup> Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst, p. 40.

praktijk is het signaal gekomen hoe uitgebreid dit moet. Gelet op de complexiteit van het Nederlandse ontslagrecht (denk aan proeftijd ontslag, ontslag op staande voet, UWV procedure, ontbinding door de kantonrechter, beroep) is het niet eenvoudig om de procedure in enkele zinnen te beschrijven. Kunnen werkgevers volstaan met een verwijzing naar de website van de rijksoverheid, of wordt van werkgevers verwacht dat zij in hun arbeidsvoorwaarden een volledige beschrijving van het ontslagrecht opnemen?

Tot slot willen de leden van de D66-fractie graag een vraag voorleggen die via de VO-raad is binnengekomen. Volgens de VO-raad is het behalen van een bevoegdheid middels een lerarenopleiding verplicht/noodzakelijk voor het werken in het onderwijs, maar het betreft hier op zich geen wettelijke verplichting voor de werkgever om deze kosteloos aan te bieden. De aanneming van de VO-raad is dan ook dat – ook na inwerking-treding van het wetsvoorstel – de lerarenopleiding van een (onbevoegde) docent niet voor rekening van de werkgever hoeft te komen. De leden van de D66-fractie vragen de regering of deze aanneming van de VO-raad klopt.

### **Vragen van de leden van de ChristenUnie-fractie:**

De leden van de **ChristenUnie**-fractie steunen in beginsel de insteek van dit wetsvoorstel tot implementatie van de EU-richtlijn om te komen tot transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Het creëert een gelijk speelveld in de Europese Unie rond arbeidsvoorwaarden. De Europese richtlijn actualiseert tegen deze achtergrond een aantal minimumvereisten om deze doelstelling te realiseren. Het wil de Europese werknemer bescherming bieden, met name waar de flexibiliteit op de arbeidsmarkt is doorgeschoten. De bescherming richt zich o.a. op nieuwe en atypische vormen van werk. Wel vragen deze leden in welke mate dit wetsvoorstel afwijkt van de gangbare praktijk rond arbeidsvoorwaarden in ons land. Is er sprake van aantoonbare meerwaarde en zo ja, op welke onderdelen? Wat is nieuw en wat is reeds bestaand beleid? Veel van de voorstellen rond arbeidsvoorwaarden zijn immers in Nederland naar behoren geregeld: scholing, vakantie, betaald verlof, opzegtermijnen, uitzendwerk, proeftijden, detachering. Heeft het wetsvoorstel niet een zekere mate van overbodigheid? Is het niet vooral een handreiking richting Zuid- en Oost-Europese landen? In het nieuwe coalitieakkoord worden nieuwe hervormingen op de arbeidsmarkt aangekondigd. Hoe verhouden deze hervormingen zich tot de voorliggende Europese richtlijn?

Maar er is ook een meer principiële vraag: in hoeverre is Europese inmenging in het nationale sociaal domein – van oudsher het prerogatief van de lidstaten – verdedigbaar? Is Nederland niet bij machte om dit zelf te regelen? Welke beleidsruimte blijft er over en hoe wordt daarvan gebruik gemaakt? De leden lezen<sup>4</sup> dat het kabinet de subsidiariteit van de nieuwe richtlijn positief beoordeelt. Maar hoe verhoudt deze stellingname zich tot de nationale zelfregie over het sociaal domein?

De proportionaliteit wordt door de regering deels positief, deels negatief getaxeerd. De negatieve kanttekeningen betreffen de vraag of het voorstel in de praktijk de beoogde verlichting zal bieden voor werknemers in onzekere arbeid. Het BNC-fiche noemt daarvan voorbeelden. Kan dit punt wat nader worden uitgewerkt? Zal de zekerheid en voorspelbaarheid van hun arbeidsomstandigheden substantieel verbeteren? Is de overheveling van zwartwerk naar de formele economie reëel?

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2017/2018, 22 112, nr. 2486, p. 11.

De (vorige) regering schetst in het BNC-fiche bij de nieuwe Europese richtlijn een aantal voorbehouden bij de horizontale bepalingen inzake rechtsbescherming. De inzet daarbij is dat een aantal van deze bepalingen (waaronder de klachtenprocedure) worden geschrapt. Welke concrete stappen zijn hier gezet en hoe kansrijk zijn deze voorbehouden?

De leden van de ChristenUnie-fractie zijn benieuwd naar het oordeel van werkgevers en werknemers over de richtlijn en het wetsvoorstel. Kan geconcludeerd worden dat er consensus is tussen de sociale partners of zijn er nog verschillen van mening? Bijvoorbeeld rond de voorgestelde maximumproeftijd van zes maanden? Daarnaast zijn zij geïnteresseerd in het antwoord op de vraag of het begrip «werknemer» voldoende is gedefinieerd en gespecificeerd. Hoe om te gaan met schijnzelfstandigen, platformmedewerkers, oproepkrachten en groepen van zzp'ers die worden ingehuurd door werkgevers? Welke onderdelen moeten toegevoegd worden aan bestaande CAO's en arbeidsovereenkomsten? Ook als het gaat om ontslag en beëindiging van arbeidscontracten. In welke mate bevordert deze richtlijn de inkomens- en werkzekerheid van werknemers?

De impactanalyse van de Europese Commissie raamt dat enige miljoenen Europese werknemers hun arbeids- en levensomstandigheden zien verbeteren door implementatie van de nieuwe richtlijn. Deelt de regering deze ramingen en hoe pakken deze voor ons land uit? Hoe beoordelen andere lidstaten deze impactanalyse van de nieuwe Europese richtlijn? Tekent zich consensus af? Hoeveel lidstaten hebben inmiddels goedkeuring afgegeven?

Hoe kan, zo vragen de leden, de positie van huishoudelijk personeel worden verbeterd, mede in het licht van de Tweede Kamermotie-Smeulders en Bruins.<sup>5</sup> Ook de Raad van State noemt deze kwestie.<sup>6</sup> Het antwoord van de regering is wat karig, zo stellen de leden van de ChristenUnie-fractie. De uitzonderingspositie van deze groep werkenden wordt onvoldoende gemotiveerd. Graag een nadere onderbouwing.

De leden vragen zich ook af hoe wordt omgegaan met grensoverschrijdende arbeid. Welke instrumenten heeft de regering om de (nieuwe) rechten te borgen van Nederlanders die in Nederland wonen, maar in het (aangrenzende) buitenland werken en omgekeerd? Is er sprake van overleg met de grenslanden?

Tot slot horen de leden van de ChristenUnie-fractie graag wat de sancties zijn indien werkgevers zich niet aan de gewijzigde informatieplicht houden. Is de handhaafbaarheid van de nieuwe Europese richtlijn op orde?

De leden van de commissie zien de antwoorden van de regering met belangstelling tegemoet en ontvangen deze graag binnen vier weken.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Vos

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Van der Bijl

---

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2020/2021, 35 570 XV, nr.37.

<sup>6</sup> Kamerstukken II 2021/2022, 35 962, nr. 4, p. 2-4.