

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)

Nr. 5

VERSLAG

Vastgesteld 22 december 2021

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek van voorliggend wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen van haar bevindingen.

Onder het voorbehoud dat de in het verslag opgenomen vragen en opmerkingen afdoende door de regering worden beantwoord acht de commissie de openbare behandeling van het wetsvoorstel voldoende voorbereid.

Inhoudsopgave

	blz.
I. ALGEMEEN	1
1. Inleiding	2
2. Implementatiewetgeving	3
3. Hoofdpijnen van het voorstel	3
4. Gevolgen (met uitzondering van financiële gevolgen)	5
5. Uitvoering, toezicht en handhaving	5
6. Advies en consultatie	5
7. Overgangsrecht en inwerkingtreding	6
8. Voorlichting	6
II. ARTIKELSGEWIJS	7
Artikel I Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek	7
Artikel II Wijziging van de Wet flexibel werken	10

I. Algemeen

De leden van de VVD-fractie hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel.

De leden van de D66-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel ter implementatie van de Europese Unie (EU)-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Deze leden achten het van groot belang dat arbeidsvoorwaarden helder gecommuniceerd worden door werkgevers aan werknemers, zodat zij weten wat hun rechten zijn en waar zij op kunnen rekenen.

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW) 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). De eerdergenoemde leden hebben hierover geen verdere vragen en/of opmerkingen.

De leden van de PvdA-fractie hebben kennisgenomen van het implementatiewetsvoorstel betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Deze leden zijn van mening dat transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden bijdragen aan een gezonde arbeidsrelatie. Echter, deze leden zouden graag duidelijkheid krijgen over hoe bepaalde bepalingen bijdragen aan de voorspelbaarheid van de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers. Deze leden hebben daarom nog enkele vragen.

De leden van de GroenLinks-fractie hebben met interesse kennisgenomen van de wetswijziging ter implementatie van de EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden en hebben hierover nog enkele vragen.

De leden van de SGP-fractie hebben met interesse kennisgenomen van het wetsvoorstel.

Het lid van de BBB-fractie heeft kennisgenomen van de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden en heeft hierover nog enkele vragen.

1. Inleiding

De leden van de VVD-fractie onderschrijven het belang van transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Deze leden lezen dat de EU-richtlijn 2019/1152 (hierna: de richtlijn) beide aspecten bevordert én dat de richtlijn zorgt voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt. Deze leden vernemen graag van de regering op welke wijze deze richtlijn bijdraagt aan aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt en hoe dat merkbaar dan wel meetbaar is in de praktijk van werkgevers en werknemers. Is de regering voornemens om deze richtlijn te evalueren in het licht van de benodigde verbeteringen op de arbeidsmarkt? Zo ja, volgens welke criteria en op welke termijn wil de regering dat doen?

De leden van de D66-fractie vragen wat de reden is dat de regering kiest voor de meest minimale implementatie van deze richtlijn. Deze leden vragen op welke punten de regering ervoor had kunnen kiezen om de richtlijn ruimer te implementeren en of de regering hier punt voor punt wil toelichten waarom daar niet voor is gekozen. Zij vragen aan welke zaken uit het advies van de Commissie Regulering van Werk kan worden gedacht die in de beslisnota van 26 februari worden genoemd, die bij dit wetsvoorstel betrokken hadden kunnen worden.

De leden van de SGP-fractie constateren dat de richtlijn is vastgesteld op 20 juni 2019 en dat nu pas tot implementatie wordt overgegaan. Kan de regering aangeven waarom daar tot dit moment mee is gewacht?

2. Implementatiewetgeving

De leden van de SGP-fractie vragen de regering nader in te gaan op de proportionaliteit en subsidiariteit ten aanzien van deze richtlijn.

3. Hoofdpijnen van het voorstel

De leden van de VVD-fractie constateren dat de Wet flexibel werken onderscheid maakt in de specifieke regels tussen arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd. Deze leden vinden niet terug in hoeverre de implementatie van deze richtlijn rekening houdt met deze verschillen. Kan hier een nadere toelichting op worden gegeven?

De leden van de D66-fractie hebben nog een aantal vragen over de formulering bij een onvoorspelbaar werkpatroon. Deze leden vragen of is overwogen om aan te sluiten bij de formulering van de Raad voor de Rechtspraak om het wetsvoorstel van toepassing te laten zijn bij «arbeidsovereenkomsten waarvoor geldt dat niet alle tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht contractueel zijn vastgelegd» in tegenstelling tot geen verplichting tot werk «in het geval van een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon». Deze leden vragen wat de voor- en nadelen zijn van de formulering zoals voorgesteld door de Raad voor de Rechtspraak en vragen of de regering voldoende duidelijk acht wat een «grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon» betekent.

De leden van de D66-fractie vragen of de regering nader in kan gaan op het onderscheid bij de verschillende typen scholing die nu kosteloos beschikbaar moeten zijn voor werknemers en waar zij werktijd voor moeten kunnen vrijmaken. Deze leden vragen naar het onderscheid tussen door de wet of per collectieve arbeidsovereenkomst (cao) verplichte opleidingen en beroepsopleidingen, waar de Raad voor de Rechtspraak ook naar vraagt. Deze leden vragen of de regering bij elke categorie een aantal voorbeelden kan geven, en of de regering ook opleidingen ziet waarbij dit onderscheid lastiger te maken is.

De leden van de PvdA-fractie constateren met tevredenheid dat dit voorstel ertoe leidt dat het neven(werkzaamheden)beding nu wettelijk wordt geregeld. Echter, deze leden zijn van mening dat dit werknemers nog onvoldoende beschermt, dit omdat het mogelijk blijft om hiervan af te wijken. Deze leden vragen de regering wat objectieve redenen voor werkgevers kunnen zijn om af te wijken van een beding na dienstbetrekking. Is de regering het met deze leden eens dat deze afwijkingsmogelijkheid ertoe leidt dat werkgevers alsnog werknemers zullen beperken in werkzaamheden buiten de dienstbetrekking? Is de regering daarom bereid om deze uitzonderingsbepaling te schrappen? En zo nee, is de regering dan bereid om deze objectieve gronden schriftelijk vast te leggen? Verder constateren de leden van de PvdA-fractie dat er in dit wetsvoorstel geen belangenafweging is opgenomen in het geval dat de werkgever een beroep doet op de rechtvaardigingsgrond van het overeengekomen nevenbeding. Wat is de reden dat deze belangenafweging niet is meegenomen? Is de regering bereid om het wetsvoorstel hierop aan te passen?

De leden van de PvdA-fractie constateren dat in het wetsvoorstel staat dat huishoudelijk werkers van de bepaling van flexibel werken zijn uitgezonderd. Deze werknemers kunnen dus geen verzoek doen voor meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden, indien beschikbaar. De leden van de PvdA-fractie vragen de regering wat de reden voor deze uitzon-

dering is. Is dit vanwege de Regeling dienstverlening aan huis? Gaat deze uitzondering op basis van deze regeling nog op na de uitspraak van de rechter over deze regeling?¹ Is het wenselijk deze uitzondering in stand te houden gezien de rechterlijke uitspraak hierover? Welke afweging heeft de regering hierin gemaakt?

De leden van de PvdA-fractie merken op dat de (inkomens)zekerheid voor werknemers onvoldoende is gewaarborgd in het wetsvoorstel met betrekking tot het combineren van banen, aangezien steeds meer werknemers banen moeten combineren om financieel rond te kunnen komen, zo blijkt ook uit de Sociaal Economische Raad (SER-) Verkenning «De vele kanten van banen combineren».² De richtlijn geeft nu geen duidelijkheid voor werknemers over wanneer een werkgever hen zal verbieden om een andere baan ernaast te accepteren. De leden van PvdA-fractie vragen de regering te reflecteren op het groeiende aantal mensen dat banen combineert. Vindt de regering dit wenselijk? En klopt het dat vele werknemers dit doen om rond te komen? Hoe kijkt de regering naar deze trend met de blijvende onzekerheid voor werknemers over de mogelijkheid om ook voor een andere werkgever te werken?

De leden van de GroenLinks-fractie vragen aandacht voor de positie van de huishoudelijk werkers. Er is voor gekozen om een aantal bepalingen niet van toepassing te verklaren op huishoudelijk werkers, omdat dat zou leiden tot aanpassing van het verlichte arbeidsregime. Verschillende partijen, zoals de vakbewegingen en de Raad voor de Rechtspraak, beoordelen dit terecht als ongewenst en ook onvoldoende gemotiveerd. Ook de Raad van State benoemt dat niet voldoende duidelijk wordt waarom deze afwijking nodig is, en dat dit niet in lijn is met de aangenomen motie Smeulders/Bruins.³ Deze leden delen deze appreciaties en zijn van mening dat er teveel wordt geredeneerd vanuit de positie van de particuliere werkgever en te weinig vanuit de positie van de huishoudelijk werker. Zij vragen de regering om dit te heroverwegen. Naar mening van de leden van de GroenLinks-fractie verzwakken deze uitzonderingen de positie van de huishoudelijk werker nog verder. Deelt de regering deze mening? Hoe wil deze regering verder invulling geven aan de motie Smeulders/Bruins? Voorts vragen deze leden of en hoe andere landen gebruik maken van deze uitzondering voor huishoudelijk werkers. Ook vragen deze leden zich af wat het verschil in bescherming is tussen schoonmakers in dienst en mensen die werken via de Regeling dienstverlening aan huis. Wordt er in de Regeling dienstverlening aan huis bijvoorbeeld rekening gehouden met het werken met gevaarlijke stoffen?

De leden van de SGP-fractie vinden dat uit de memorie van toelichting nog onvoldoende duidelijk wordt op welke opleidingen de regering precies doelt als gesproken wordt over wettelijk verplichte opleidingen. Deze leden verzoeken de regering daarom nader te duiden welke opleidingen bedoeld worden met die opleidingen die de werkgever op grond van de wet of collectieve overeenkomst verplicht is aan te bieden.

Het lid van de BBB-fractie is het eens dat bepaalde doelstellingen op het gebied van eerlijk arbeidsbeleid onvoldoende door de lidstaten zelf kunnen worden verwezenlijkt. Regelgeving op dit vlak in de EU loopt steeds meer uiteen waardoor het risico op concurrentie gebaseerd op ondermijning van sociale normen wordt vergroot. Dit lid is het eens dat ondermijning van sociale normen dankzij het bestaan van een ongelijk

¹ NOS, 16 december 2021, «Thuiszorghulp heeft voortaan ook recht op sociale zekerheidsregelingen», (<https://nos.nl/artikel/2409783-thuiszorghulp-heeft-voortaan-ook-recht-op-sociale-zekerheidsregelingen>).

² SER, maart 2018, «De vele kanten van banen combineren».

³ Kamerstukken II 2020/21, 35 570 XV, nr. 37.

speelveld moet worden voorkomen en ziet in dat dit probleem alleen op EU-niveau aangepakt kan worden. Toch verbaast het dit lid dat er, zo het lijkt, geen evaluatie ingebouwd is, wat volgens dit lid juist een voorwaarde is om het gelijke speelveld op EU-niveau te waarborgen, en toe te zien dat de richtlijn uniform wordt uitgevoerd. Graag de reactie van de regering hierop.

4. Gevolgen (met uitzondering van financiële gevolgen)

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering voornemens is om deze richtlijn en de achtergrond en doelstellingen ervan op te (laten) nemen in de beschrijvingen van «goed werkgeverschap» en «goed werknemerschap» die door organisaties worden gebruikt. Zo nee, hoe ziet de regering dan de rol van deze richtlijn? Zo ja, op welke wijze en welke termijn verwacht de regering dat dit gebeurt?

5. Uitvoering, toezicht en handhaving

De leden van de D66-fractie vragen of de richtlijn ook ruimte biedt voor publiekrechtelijke handhaving op de verplichtingen in dit wetsvoorstel. Deze leden delen de analyse van de Raad voor de Rechtspraak dat de sanctie op niet-naleving van de informatieverplichting door de werkgever eigenlijk mist, omdat de schade van het niet doen heel lastig vast te stellen is.

6. Advies en consultatie

De leden van de VVD-fractie constateren dat het Adviescollege Toetsing Regeldruk dit wetsvoorstel niet geselecteerd heeft voor een formeel advies, omdat het weliswaar gevolgen heeft voor de regeldruk, maar deze het gevolg zijn van een één-op-één implementatie van de richtlijn. Daarnaast is afgezien van internetconsultatie en ook geen midden- en kleinbedrijf (MKB)-toets uitgevoerd. Is de regering het met deze leden eens dat als gevolg van het beperkte advies en de ontbrekende consultatie, er weinig zicht is op de praktische gevolgen voor werkgevers? Terwijl het, gezien het belang van «goed werkgeverschap» en «goed werknemerschap» bij zowel grote als bij mkb-bedrijven (die vaak niet een aparte juridische of human resource (HR)-afdeling hebben), wel van belang is om een duidelijk beeld te hebben van de effecten van deze richtlijn op de dagelijkse praktijk van werkgevers? Erkent de regering dat deze korte termijn (te) weinig ruimte biedt om overwegingen met betrekking tot gevolgen voor werkgevers mee te nemen en eventueel beter praktisch uitvoerbaar te helpen maken? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe kan de regering ervoor zorgen dat het voor werkgevers relatief makkelijk uitvoerbaar is?

De leden van de D66-fractie vragen waarom er niet voor is gekozen de implementatie van de richtlijn per internetconsultatie voor te leggen. Deze leden vragen waarom ervoor is gekozen om pas nu het wetsvoorstel naar de Kamer te sturen, terwijl de richtlijn in juni 2019 al is vastgesteld.

De leden van de PvdA-fractie merken op dat het implementatiewetsvoorstel niet ter internetconsultatie is voorgelegd. De leden van PvdA-fractie zijn van mening dat een internetconsultatie bijdraagt aan de transparantie van het proces, de mogelijkheden voor publieke participatie vergroot en de kwaliteit en uitvoerbaarheid van het implementatiewetsvoorstel ten goede komt. Kan de regering uitleggen waarom deze stap niet is genomen? Is de regering alsnog bereid om dit wetsvoorstel ter internetconsultatie voor te leggen?

De leden van de GroenLinks-fractie vragen zich af waarom er niet is gekozen voor een internetconsultatie.

De leden van de SGP-fractie lezen dat studiekostenbedingen voor verplichte opleidingen die zijn aangegaan vóór 1 augustus 2022 onmiddellijk nietig zullen zijn vanaf dat moment. Hoe gaat de regering ervoor zorgen dat tijdig richting de praktijk duidelijkheid wordt gegeven over deze bepaling en de consequenties hiervan?

Het lid van de BBB-fractie vindt het terecht dat er gestreefd wordt naar een goede positie voor werknemers in de gehele EU. Daarbij is het voor de werkbaarheid in bepaalde sectoren onvermijdelijk uitzondering op onderdelen op te nemen. Zo zijn er voor de zeevisserij uitzonderingen opgenomen op artikel 628b, 653a, en 655, lid 1, aanhef en onderdelen i, enz. van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Dit lid vraagt zich af waarom deze uitzonderingen slechts opgenomen zijn voor de zeevisserij. Het ontbreken van zowel een internetconsultatie over de richtlijn als de MKB-toets heeft er ook toe geleid dat er weinig input vanuit sectoren geleverd is op de werkbaarheid van het voorstel. Ook in de landbouw is het aantal uren dat gewerkt moet worden sterk afhankelijk van seizoensinvloeden en nauwelijks op voorhand vast te stellen, kan de regering aangeven waarom dergelijke sectoren niet ook uitgezonderd zijn van deze onderdelen van de richtlijn? En ziet de regering mogelijkheden tot bijsturen mocht in de toekomst blijken dat er onvoldoende gekeken is naar welke sectoren uitzonderingen (op onderdelen) behoeven? Daarnaast ziet het lid van de BBB-fractie vooral voor kleinere werkgevers problemen opkomen in de uitvoering: niet alleen is er minder personeel beschikbaar die de expertise bezit om de veranderingen door te voeren, de uitvoeringslast wordt onevenredig bij deze bedrijven neergelegd. Dit staat haaks op het voornemen van de regering te streven naar het terugdringen van regeldruk.

7. Overgangsrecht en inwerkingtreding

De leden van de VVD-fractie constateren dat de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is voorzien op 1 augustus 2022. Vanaf deze datum zal de wet onmiddellijke werking hebben met uitzondering van bepaalde informatieverplichtingen waardoor er (bijna) geen ruimte is voor overgangsrecht. De leden van de VVD-fractie vragen de regering hoe wordt aangekeken tegen deze korte termijn. Is de regering het met deze leden eens dat de periode die werkgevers wordt geboden wellicht te kort is om zich op de inwerkingtreding van de wet voor te bereiden? Verwacht de regering dat werkgevers daarmee genoeg tijd wordt geboden om te kunnen voldoen aan de plichten?

8. Voorlichting

De leden van de VVD-fractie constateren dat er aan werkgevers wordt geadviseerd om nu al rekening te houden met de wijzigingen bij het aangaan van nieuwe arbeidsovereenkomsten. Is de regering het met deze leden eens dat het voorlichtingstraject, dat begin 2022 wordt gestart, enigszins laat is? Kan de regering aangeven waarom voor dit tijdsplan is gekozen?

II. Artikelsgewijs

Artikel I Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

De leden van de VVD-fractie begrijpen dat de richtlijn voorschrijft dat de werkgever de bestanddelen van het loon afzonderlijk dient te vermelden. Deze leden zijn benieuwd welke bestanddelen dat zijn ten opzichte van de huidige wet- en regelgeving. Wat zijn de voorschriften ten aanzien van deze bestanddelen? Gaat het naast premies ook om belastingafdrachten bijvoorbeeld? En wordt voorgeschreven of – naast de op de werknemer van toepassing zijnde bestanddelen – ook de gestandaardiseerde bestanddelen moeten worden vermeld, zodat bijvoorbeeld het verschil tussen een deeltijd-/oproep-contract en een vast voltijdscontract voor de betreffende werknemer zichtbaar zijn? Op welke wijze is voor de werknemer voorspelbaar wat zijn loonontwikkeling doet met de ontwikkeling van de verschillende bestanddelen? Welke praktische manieren gebruiken werkgevers om deze richtlijn te kunnen uitvoeren?

De leden van de D66-fractie hebben nadere vragen over het uitzonderen van huishoudelijk personeel van de bepalingen rondom scholing in dit wetsvoorstel. Deze leden vragen of de regering nader kan motiveren, zoals de Afdeling advisering van de Raad van State ook heeft gevraagd, waarom de groep huishoudelijk werkers wordt uitgesloten van de bepalingen. Deze leden vragen of er echt geen situatie te bedenken is (bijvoorbeeld in de zorg) waarbij er wel scholing eigenlijk wettelijk verplicht is om deze werkzaamheden te verrichten. Deze leden vragen in dat kader ook om nader in te gaan op de motivering van de vakbeweging om deze groep niet te willen uitzonderen voor de implementatie van de richtlijn.

Daarnaast vragen de leden van de D66-fractie naar de toepassing van de wettelijke verplichting om te reageren op het verzoek van de werknemer tot een meer zekere vorm van arbeidsrelatie en binnen de vastgestelde termijn bij de groep die onder de dienstverlening aan huis werkt. Deze leden vragen of hier ook niet mee zou moeten wegen dat het wel meer zekerheid biedt voor de werkenden, en niet alleen dat het mogelijk onevenredig zwaar is voor een particuliere werkgever.

Tot slot vragen de leden van de D66-fractie in dit kader of de regering nader in wil gaan op de recente uitspraak over het wel toekennen van een Werkloosheidwet (WW)-uitkering bij de Regeling dienstverlening aan huis, waarbij de rechter stelde dat er geen ongeoorloofd onderscheid gemaakt kan worden.⁴

De leden van de PvdA-fractie zouden graag een reactie willen ontvangen op de gedane suggestie van de drie vakcentrales (FNV, CNV, VCP) aangaande aanpassingen van het wetsvoorstel. Deze leden vragen de regering wat de voor- en tegen argumenten zijn om het wetsvoorstel op deze manier aan te passen:

Artikel 7:653a lid 1 BW:

«Een beding waarbij de werkgever verbiedt of beperkt dat de werknemer voor anderen arbeid verricht buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht bij die werkgever, is nietig, tenzij dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden *schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer en uit de bij dat beding opgenomen schriftelijke motivering blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen als bedoeld in artikel 653 lid 2.*»

⁴ NOS, 16 december 2021, «Thuiszorg hulp heeft voortaan ook recht op sociale zekerheidsregelingen», (<https://nos.nl/artikel/2409783-thuiszorg-hulp-heeft-voortaan-ook-recht-op-sociale-zekerheidsregelingen>).

Verder vragen de leden van de PvdA-fractie ook om een reactie van de regering op de suggestie om een nieuw tweede en vierde lid aan artikel 7:653a BW toe te voegen:

1. «Een beding als bedoeld in het vorige lid kan de rechter geheel of gedeeltelijk vernietigen indien in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld.»
4. «In afwijking van de voorgaande leden is het de werkgever toegestaan om de werknemer te verbieden of te beperken arbeid voor anderen te verrichten indien en voor zover als gevolg van de combinatie van de werkzaamheden bij de werkgever en de nevenwerkzaamheden de werkgever niet kan voldoen aan zijn wettelijke verplichtingen uit de Arbeidstijdenwet.»

De leden van de PvdA-fractie constateren dat het wetsvoorstel (art. 7:653a BW) niet in lijn is met de richtlijn. Immers de toetsing van de rechtvaardigingsgrond aan de hand van de objectieve redenen die door de werkgever wordt aangedragen kan alleen achteraf plaatsvinden. Hierdoor weet de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst niet wanneer hem dit beding kan worden tegengeworpen. Klopt het dat de werknemer hierdoor geen enkele zekerheid heeft dat het is toegestaan om een tweede baan of een bijbaan te nemen? Klopt het daarom ook dat het voorgestelde wetsartikel in strijd is met de doelstelling van de richtlijn?

Wat is de reden dat de regering ervoor kiest om af te wijken van de doelstelling van de richtlijn?

De leden van de PvdA-fractie lezen in de memorie van toelichting dat het voor werkgevers niet te overzien zou zijn welke omstandigheden een objectieve rechtvaardigingsgrond opleveren. Er lijkt hierbij slechts rekening te zijn gehouden met de voorspelbaarheid voor werkgevers en dus niet voor werknemers. Wat is hierbij de overweging geweest van de regering? Is de regering het met deze leden eens dat de richtlijn voornamelijk is opgezet voor de voorspelbaarheid voor werknemers? Is de regering het eens met deze leden dat het rechtvaardigen op grond van een objectieve reden van de werkgever zorgt voor onvoldoende bescherming voor werknemers? Hoe is de regering van plan deze voorspelbaarheid voor werknemers te waarborgen en te verbeteren? Verder vragen de leden van de PvdA-fractie of de regering het met deze leden eens is dat beperkingen opleggen aan nevenwerkzaamheden een inbreuk vormt op het fundamentele recht op arbeid. Is de regering het eens dat dit wetsvoorstel een dergelijke inbreuk tot het noodzakelijke dient te beperken? Is de regering het eens met deze leden dat dit ervoor pleit om wettelijk vast te leggen dat de werkgever de objectieve redenen op kenbare wijze dient te motiveren door een concreet en zakelijk belang, zoals ook in de literatuur wordt aangegeven?⁵

De leden van de PvdA-fractie begrijpen dat de overtreding van de Arbeidstijdenwet tot een rechtvaardigingsgrond kan leiden. Echter dit is, naar de mening van deze leden, niet duidelijk geëxpliciteerd in het wetsvoorstel. Is de regering bereid om expliciet vast te leggen dat werkgevers voor zover er sprake zou zijn van een overtreding van de Arbeidstijdenwet werknemers kunnen beperken in hun recht op het verrichten van nevenwerkzaamheden?

De leden van de GroenLinks-fractie vragen zich af of het onderdeel betreffende de nevenwerkzaamheden juist is geïmplementeerd. De algemene formulering leidt tot veel onzekerheid voor de werknemer. Ook is nu niet opgenomen dat de objectieve rechtvaardigingsgrond in de

⁵ D.J.B. de Wolff «*Het stapelen van banen arbeidsrechtelijk beschouwd*», *ArbeidsRecht* 2014/42 en E. Hagendoorn, «*Hoe lang kunnen nevenwerkzaamheden nog worden verboden: kan dit überhaupt wel?*», *Tijdschrift voor de Arbeidspraktijk* nr. 8, 2019.

arbeidsovereenkomst moet worden vastgelegd. Deze leden vragen de regering nader toe te lichten waarom hier niet voor is gekozen. Voorts vragen deze leden of de regering de verwachting van de vakcentrales deelt dat deze voorgestelde formulering gaat leiden tot vele rechtszaken.

De leden van de SGP-fractie constateren dat artikel 7:628b BW regelt dat de werknemer slechts kan worden verplicht arbeid te verrichten op de overeengekomen referentiedagen en referentie-uren. Als de werkgever het verzoek tot het verrichten van arbeid kort voorafgaand aan de arbeid doet, mag de werknemer de arbeid weigeren. Hierbij is gekozen voor de termijn van vier dagen die geldt bij een oproepovereenkomst (artikel 7:628a BW). Als de werkgever het verzoek binnen die termijn van vier dagen intrekt of de tijdstippen wijzigt, heeft de werknemer recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij de arbeid zou hebben verricht. De leden van de SGP-fractie stellen hierover de volgende vragen. Klopt het dat hiermee de meeste werkgeversverplichtingen die gelden bij een oproepovereenkomst straks ook gaan gelden voor arbeidsovereenkomsten waarbij sprake is van een vaste arbeidsomvang en loondoorbetalingsverplichting (geen oproepovereenkomst)? Deelt de regering de zorg dat hiermee de prikkel voor werkgevers om een contract met een vaste arbeidsomvang met loondoorbetaling aan te bieden afneemt omdat in beide gevallen (oproepovereenkomst of geen oproepovereenkomst) aan grotendeels dezelfde verplichtingen moet worden voldaan? Biedt de richtlijn de juridische ruimte om een kortere termijn dan vier dagen in wetgeving op te nemen? Is de regering van mening dat werknemers met een contract met uren- en inkomensgarantie een sterkere rechtspositie hebben dan oproepkrachten? Zo ja, waarom heeft de regering ervoor gekozen om in dit artikel ook een termijn van vier dagen te hanteren? Is dit gezien de beperking van de soms noodzakelijke flexibele inzet van werknemers door werkgevers (denk aan arbeidspools) proportioneel? Is de regering bereid om de termijn te verkorten tot twee of drie dagen? Zo nee, waarom niet? Op pagina 17 van de memorie van toelichting staat dat een wisselend rooster of wisselende diensten geen afbreuk doen aan het grotendeels voorspelbare karakter van het werkpatroon. Kan de regering dit toelichten? In welke gevallen zou een wisselend rooster of wisselende diensten niet leiden tot onvoorspelbaarheid in de zin van artikel 7:628b lid 1 BW? Kan de regering daar concrete voorbeelden uit de praktijk van geven?

Het lid van de BBB-fractie vindt het op zich redelijk dat voor verplichte opleidingen geen terugbetalingsbeding wordt opgenomen, maar vraagt zich tegelijkertijd af hoe zich dat verhoudt tot (verplichte) opleidingen die bijvoorbeeld door het Ministerie van Defensie worden aangeboden. Juist daar wordt heel specifiek in personeel geïnvesteerd, maar wordt wel verwacht dat deze «nadiënt» bij veel opleidingen. Dit lid vindt niet terug of daar nu al een uitzonderingsregeling voor is opgenomen. Hoe gaat de regering voorkomen dat het Ministerie van Defensie op deze wijze een opleidingsinstituut verwordt, waarbij militairen met maatschappelijke gelden worden opgeleid en na het behalen van kwalificaties in theorie zonder beding over kunnen stappen naar het bedrijfsleven? Kan de regering uitleggen op welke wijze hierin voorzien wordt? En geldt het verbod op een terugbetalingsbeding ook wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de bestaande functie, maar juist wordt aangeboden ter ontwikkeling van de werknemer, waardoor deze naar een hogere functie kan doorgroeien?

Artikel II Wijziging van de Wet flexibel werken

De leden van de VVD-fractie onderschrijven het belang van onderscheid tussen grote organisaties, mkb-bedrijven en kleine mkb-bedrijven en vinden het goed dat er synergie is tussen de implementatie van deze richtlijn met betrekking tot het onderscheid ten opzichte van bedrijven tot tien werknemers. Deze leden zijn benieuwd of in de voorbereiding is overwogen om de definitie van kleine bedrijven te herijken naar bijvoorbeeld tot 25 werknemers, omdat ook organisaties van die omvang vaak geen specifieke HR- of juridische afdeling hebben. Zo nee, is de regering voornemens om de wettelijke definities te herijken? Zo ja, waarom is besloten de definitie te houden zoals die is?

De leden van de SGP-fractie vragen de regering, ten opzichte van het beoogde artikel 2b, vierde lid, van de Wet flexibel werken wat de reden is dat er niet voor gekozen is ook de niet-kleine werkgevers de mogelijkheid te bieden de beslissing ten aanzien van een (hernieuwd) verzoek om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden mondeling kenbaar te maken. Dit zou voor werkgevers een forse vermindering van de administratieve lasten opleveren, waarvan ook mkb'ers die net iets meer dan 10 personen in dienst hebben nadeel ondervinden. Biedt de richtlijn hiervoor geen ruimte of heeft de regering een andere motivatie hiervoor?

De fungerend voorzitter van de commissie,
Peters

De adjunct-griffier van de commissie,
Van den Broek