

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. 6

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 7 februari 2022

Inhoudsopgave	blz.
I. ALGEMEEN	1
1. Inleiding	2
2. Implementatiewetgeving	4
3. Hoofdpijnen van het voorstel	5
4. Gevolgen (met uitzondering van financiële gevolgen)	11
5. Uitvoering, toezicht en handhaving	12
6. Advies en consultatie	12
7. Overgangsrecht en inwerkingtreding	14
8. Voorlichting	15
II. ARTIKELSGEWIJS	15
Artikel I Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek	15
Artikel II Wijziging van de Wet flexibel werken	

I. Algemeen

Met belangstelling heb ik kennisgenomen van de vragen en opmerkingen van de fracties van de VVD, D66, CDA, PvdA, GroenLinks, SGP en BBB bij het wetsvoorstel tot 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) (hierna: het wetsvoorstel). De vragen worden, mede namens de Minister voor Rechtsbescherming, beantwoord in de volgorde waarin deze zijn gesteld.

Vooraf wil ik er graag op wijzen dat bij implementatie van een Europese richtlijn het kabinetsstandpunt is dat dit zuiver gebeurt. Dit betekent dat geen andere regels worden opgenomen dan voor de implementatie noodzakelijk is. Dit leidt tot minimale wijzigingen in de huidige wetgeving. De implementatie moet uiterlijk 1 augustus 2022 zijn afgerond. In uw verslag wordt op een aantal punten gevraagd waarom een onderdeel niet is meegenomen of waarom gekozen is voor een bepaalde vormgeving van een uitzondering. Het uitgangspunt is echter dat bij implementatie niet verder kan worden gegaan dan de kaders die de richtlijn schetst. Dit is de reden waarom bijvoorbeeld de uitwerking van de Commissie Regulering van Werk niet is meegenomen in dit wetsvoorstel.

1. Inleiding

1.

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?

In de richtlijn wordt erop gewezen dat de arbeidsmarkten van de lidstaten de afgelopen 20 jaar ingrijpende veranderingen hebben ondergaan als gevolg van demografische ontwikkelingen en de digitalisering. Dit heeft geleid tot het ontstaan van nieuwe vormen van werk, wat heeft bijgedragen aan innovatie en de groei van de werkgelegenheid en van de arbeidsmarkt. Sommige nieuwe vormen van werk kunnen echter aanzienlijk minder voorspelbaar zijn dan traditionele arbeidsrelaties en kunnen zo leiden tot onzekerheid omtrent de toepasselijke rechten en sociale bescherming voor de betrokken werknemers. Daarom is het in die veranderende arbeidswereld steeds belangrijker voor werknemers om volledig geïnformeerd te zijn over hun essentiële arbeidsvoorwaarden. Dit moet tijdig en schriftelijk gebeuren in een voor werknemers gemakkelijk toegankelijke vorm. Ook moeten werknemers in de Unie een aantal nieuwe minimumrechten krijgen om zich voldoende aan de ontwikkeling van nieuwe vormen van werk te kunnen aanpassen. Doel daarvan is de zekerheid en de voorspelbaarheid van arbeidsrelaties te bevorderen en ervoor te zorgen dat de arbeidsmarkt zijn aanpassingsvermogen behoudt (zie overweging 4 van de richtlijn).

In het BNC-fiche (Kamerstukken II 2017/18, 22 112, nr. 2486) is dit algemene doel vertaald in een aantal specifieke doelen, namelijk: 1) de toegang tot informatie over arbeidsvoorwaarden verbeteren; 2) de arbeidsomstandigheden voor alle werknemers (vooral voor werknemers in nieuwe en atypische vormen van werk) verbeteren en tegelijkertijd ruimte bewaren voor aanpassingsvermogen en innovatie van de arbeidsmarkt; 3) de naleving van normen voor de arbeidsvoorwaarden bevorderen via een betere handhaving; 4) de transparantie op de arbeidsmarkt vergroten en tegelijkertijd vermijden dat aan ondernemingen buitensporige lasten worden opgelegd.

De voorgestelde uitgebreide verplichting tot informatie aan werknemers en de voorgestelde minimumeisen inzake arbeidsvoorwaarden vergroten de zekerheid voor zowel werkgevers als werknemers en bieden een bepaalde mate van bescherming tegen een schadelijke «race naar de

bodem» op het gebied van arbeidsvoorwaarden tussen de lidstaten. Een meer uniforme toepassing van en duidelijkere informatie over arbeidsvoorwaarden kunnen de mobiliteit binnen de nationale arbeidsmarkten en tussen lidstaten bevorderen. Tevens kan het leiden tot een afname van zwartwerk.

Op de vraag over de evaluatie van de richtlijn, kan worden gemeld dat in artikel 23 van de richtlijn is opgenomen dat de richtlijn uiterlijk op 1 augustus 2027 zal worden geëvalueerd door de Europese Commissie, na raadpleging van de lidstaten en de sociale partners op het niveau van de Unie. Dit betreft een evaluatie vijf jaar na de implementatiedatum. Bij deze evaluatie zal in ieder geval worden gekeken naar het effect van de implementatiewetgeving op kleine en middelgrote ondernemingen, waarbij er bijzondere aandacht zal zijn voor micro-ondernemingen en de administratieve lasten. Het aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt zal ongetwijfeld ook in deze evaluatie worden betrokken. Het parlement zal over de uitkomsten van de evaluatie worden geïnformeerd.

2.

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 regering merkt op dat de richtlijn op enkele punten een ruimere implementatie mogelijkheid biedt. Hieronder zal per punt worden aangegeven van welke ruimte geen gebruik is gemaakt.

- Arbeidsovereenkomsten van 3 uur of minder per week, met een referentieperiode van 4 weken, kunnen van de richtlijn worden uitgezonderd. Deze uitzondering zou niet gelden voor nul-urenovereenkomsten.

De regering is van mening dat ook arbeidsovereenkomsten met een kleine omvang dienen te worden meegenomen in de toepassing van de richtlijn. Het betreft een zeer kleine groep die zou kunnen worden uitgezonderd. De regering ziet geen reden om hier gebruik van te maken.

- Ambtenaren, openbare noodhulpdiensten, de strijdkrachten, politiediensten, rechters, officieren van justitie, opsporingsambtenaren of andere rechtshandavingsinstanties kunnen op grond van een objectieve rechtvaardiging van de bepalingen in hoofdstuk 3 van de richtlijn worden uitgezonderd.

De regering zag geen objectieve rechtvaardiging voor het uitzonderen van deze groepen van de werking van de richtlijn, mede gelet op de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren per 1 januari 2020.

- Huishoudelijk werkers kunnen worden uitgezonderd van de bepalingen over het verstrekken van kosteloze verplichte opleiding, het overwegen van en antwoorden op een verzoek om een ander soort werk en het voorzien in een verhaalmechanisme dat gegrond is op gunste vermoedens in het geval van ontbrekende informatie die had moeten worden verstrekt.

De regering heeft gekozen om de huishoudelijk werkers uit te zonderen van het verstrekken van kosteloze verplichte opleidingen en het overwegen van en antwoorden op een verzoek om een ander soort werk. Het verhaalmechanisme is door de regering niet geïmplementeerd (zie hieronder) en dus is er ook geen uitzondering mogelijk.

- De lidstaten mogen de sociale partners toestaan in overeenstemming met het nationale recht of de nationale praktijk collectieve overeenkomsten die de algemene bescherming van werknemers respecteren en tegelijkertijd afspraken vastleggen over de arbeidsvoorwaarden van werknemers die verschillen van die bedoeld in de artikelen 8 tot en met 13, te behouden, te sluiten en te doen naleven en erover te onderhandelen. De regering heeft geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheid. De richtlijn biedt een minimumbescherming, de regering vindt het niet wenselijk dat hier onderscheid in zou kunnen worden gemaakt op een lager niveau. Titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is op alle werknemers van toepassing, de regering vindt het dan ook wenselijk om hier een uniform beleid op te voeren.
- Artikel 15 van de richtlijn stelt dat de lidstaten ervoor zorgen dat, indien een werknemer niet tijdig alle of een deel van de documenten als bedoeld in artikel 5, lid 1, of artikel 6 heeft ontvangen, een of beide van de volgende bepalingen van toepassing wordt:
 - a) de werknemer geniet voordeel van gunstige vermoedens die door de lidstaat worden gedefinieerd, en die werkgevers kunnen weerleggen;
 - b) de werknemer kan een klacht indienen bij een bevoegde instantie of een bevoegd orgaan en tijdig en op doelmatige wijze verhaal krijgen.

De lidstaten kunnen erin voorzien dat de vermoedens en het mechanisme slechts van toepassing zijn indien er een melding aan de werkgever werd gedaan en deze heeft nagelaten de ontbrekende informatie tijdig te verstrekken.

De opties genoemd onder b) zijn thans al mogelijk op grond van het huidige recht. Er is niet voor gekozen om deze mogelijkheid uit te breiden met de opties onder a) genoemd, gelet op de zuivere implementatie van de richtlijn.

De sociale partners hebben in zijn algemeenheid gevraagd om de voorstellen van de Commissie Regulering van Werk hierbij te betrekken. Er is door de sociale partners geen specifiek element genoemd uit genoemde voorstellen dat zou moeten worden meegenomen. Daarnaast pleit de Commissie Regulering van Werk ervoor om niet losse onderdelen in te voeren, maar de aanpassingen in zijn geheel door te voeren. Hier biedt de richtlijn geen ruimte voor. Dit wetsvoorstel ter implementatie van de richtlijn is niet het gewenste instrument om de voorstellen van de Commissie Regulering van Werk in te voeren.

3.

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?

De richtlijn dient per 1 augustus 2022 te zijn geïmplementeerd. De duur van het wetgevingstraject is mede beïnvloed, doordat in eerste instantie in 2020 de prioriteit bij de analyse van Commissie Regulering van Werk is gelegd en vervolgens de prioriteit naar de steunpakketten rondom de Covid-19 pandemie ging. De implementatie van de richtlijn heeft daardoor langer op zich laten wachten, maar nog steeds haalbaar is voor 1 augustus 2022.

2. Implementatiewetgeving

4.

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

Subsidiariteit

Het algemene doel van de richtlijn is het bevorderen van een zekerder en beter voorspelbare werkgelegenheid, terwijl men tegelijkertijd het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt wil verzekeren en de leef- en arbeidsomstandigheden wil verbeteren. Deze doelstellingen kunnen volgens de Europese Commissie onvoldoende door de lidstaten zelf worden verwezenlijkt. De Commissie constateert dat regelgeving op dit vlak in de EU steeds meer uiteenloopt waardoor het risico op concurrentie gebaseerd op ondermijning van sociale normen wordt vergroot. Bedrijven blijven dan concurreren op een ongelijk speelveld, wat de werking van de interne markt belemmert. De mening van de Commissie dat ondermijning van sociale normen dankzij het bestaan van een ongelijk speelveld moet worden voorkomen wordt gedeeld. Onderschreven wordt dat dit probleem alleen op EU-niveau aangepakt kan worden.

Proportionaliteit

Het oorspronkelijke voorstel van de Europese Commissie bevatte meerdere definities die de lidstaten weinig ruimte boden om bepaalde aspecten nationaal te regelen. Daarom is in het fiche opgenomen dat de proportionaliteit op dit punt negatief werd beoordeeld. Deze definities zijn echter grotendeels niet meer terug te vinden in de uiteindelijke versie van de richtlijn. Daarnaast is in het fiche vermeld dat het kabinet positief is over de keuze voor een aantal minimumvereisten die met name voor werknemers in preciaire arbeidscontracten relevant zijn en over het belang om concurrentie op sociale normen op dit terrein tegen te gaan en de geboden mogelijkheid om deze onderwerpen ook door cao-partijen op nationaal niveau te laten regelen. Daarbij werd wel de kanttekening gemaakt dat het kabinet niet geheel overtuigd was van de geschiktheid en de noodzaak van de bepaling op grond waarvan de werknemer de werkgever kan verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerder arbeidsvoorwaarden, waarop de werkgever binnen een maand schriftelijk moet antwoorden. Deze bepaling maakt wel onderdeel uit van de richtlijn. Dit is echter slechts één bepaling uit de gehele richtlijn, waardoor de proportionaliteit van de richtlijn alsnog positief wordt beoordeeld. Daarnaast zal de richtlijn vijf jaar na inwerkingtreding worden geëvalueerd, waarbij onder andere specifieke aandacht zal worden geschonken aan de administratieve lasten voor kleine ondernemingen.

3. Hoofdpijnen van het voorstel

5.

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?

In artikel 2 van de Wet flexibel werken wordt het verzoek beperkt tot een wijziging van arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd. In de richtlijn wordt een verzoek tot een meer zekere vorm van arbeid niet beperkt tot deze drie elementen. Met de invoering van artikel 2b van de Wet flexibel werken wordt daarom een mogelijkheid geboden tot een verzoek om een vorm van arbeid met meer zekere en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

6.

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 «arbeids-overeenkomsten 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 regering begrijpt het verzoek om verduidelijking van wat onder een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon wordt verstaan. De richtlijn geeft in overweging 30 aan dat werknemers met een volledig of overwegend onvoorspelbaar werkpatroon moeten kunnen rekenen op een minimaal niveau van voorspelbaarheid als hun werkrooster hetzij direct, bijvoorbeeld doordat werkopdrachten worden toegewezen, hetzij indirect, bijvoorbeeld doordat van de werknemer wordt verlangd dat hij antwoordt op verzoeken van cliënten, grotendeels door de werkgever wordt bepaald. De richtlijn heeft niet nader gedefinieerd wat onder een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon wordt verstaan. Het genoemde voorstel van de Raad voor de Rechtspraak is een invulling van deze definitie. Deze volgt echter niet uit de richtlijn. De uitleg van de richtlijn is na de vaststelling ervan niet meer voorbehouden aan de lidstaten, maar is uiteindelijk aan het Europese Hof van Justitie.

De gedachte achter het opnemen van deze rechten voor werkenden met een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon, is het versterken van hun positie. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan werkenden met een nul-urenovereenkomst. In Nederland is met de Wet arbeidsmarkt in balans hier al een start mee gemaakt voor werkenden die werken op basis van een oproepovereenkomst. Een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon gaat om de invloed die de werkgever heeft op de tijdstippen waarop gewerkt dient te worden.

7.

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.

Het wetsvoorstel ziet alleen op opleidingen die de werkgever op grond van de wet of collectieve overeenkomst verplicht is aan te bieden. Daarvan zijn opleidingen die zien op de verplichting van een werknemer om bepaalde opleidingen in de zin van de beroepskwalificatierichtlijn (Richtlijn 2005/36/EG, betreffende de erkenning van beroepskwalificaties) te volgen voor het behouden van de beroepskwalificatie, uitgesloten, tenzij de werkgever deze wettelijk verplicht is aan te bieden. Het betreft dus uitsluitend opleidingen die werkgever op grond van nationaal recht, of collectieve overeenkomst of Europees recht verplicht is aan te bieden.

De werkgever is op grond van de huidige wetgeving verplicht werknemers in ieder geval in staat te stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. Ook is de werkgever op grond van de wet verplicht (voor zover dat redelijkerwijs) van de werkgever verlangd kan worden scholing aan te bieden die ziet op het voortzetten van de arbeidsovereenkomst mocht de functie van de werknemer komen te

vervallen. Scholing die de werkgever verplicht aan moet bieden kunnen onder meer zien op veiligheid en het bijhouden van vakbekwaamheid. Voorbeelden hiervan zijn onder andere te vinden in artikel 67 van de Wet toezicht trustkantoren 2018 en de artikelen 19, tweede lid, onder f, en 28, tweede lid, onder f, van de Wet lokaal spoor. Daarnaast is het mogelijk dat er opleidingen in collectieve arbeidsovereenkomsten verplicht zijn gesteld. Gelet op de looptijd van dergelijke overeenkomsten wordt hier niet naar een voorbeeld verwezen. Waar sprake is van verplichte opleidingen op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst, zal dit in de desbetreffende overeenkomst vermeld moeten worden.

8.

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?

De regering is eveneens tevreden met de invoering van het wettelijke verbod op belemmering van nevenarbeid. Het wetsvoorstel regelt dat de werknemer door zijn werkgever niet meer kan worden belemmerd meerdere banen te verrichten. Dit is anders als de werkgever deze belemmering kan rechtvaardigen met een objectieve reden. De werkgever kan dat alleen als deze mogelijkheid in de arbeidsovereenkomst is bedongen. De rechtvaardigingsgrond kan worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst, maar dat hoeft niet. De werkgever moet de grond in ieder geval kenbaar maken en motiveren op het moment dat hij zich daarop beroept. Voorbeelden van een rechtvaardigingsgrond kunnen zijn: gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten. Een concreet voorbeeld is het geval waarin het verrichten van arbeid voor een ander zou kunnen leiden tot overtreding van de Arbeidstijdenwet.

Het is juist dat werkgevers de mogelijkheid houden werknemers te beperken elders te werken, maar dit is beperkt tot die situaties waarbij de werkgever een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft. Dit is een zware toets. De werkgever moet in ieder geval aantonen dat zijn belangen om de werknemer te belemmeren elders te gaan werken, zwaarder wegen dan de belangen van de werknemer. De regering acht het wenselijk de werkgever de mogelijkheid te bieden in uitzonderlijke gevallen op grond van een objectieve rechtvaardiging nevenwerkzaamheden te verbieden. Deze objectieve rechtvaardigingsgrond kan sterk afhankelijk zijn van het type nevenarbeid of het tijdstip waarop dit wordt verricht. De regering is daarom van mening dat de werkgever per geval de mogelijkheid dient te hebben om op basis van een objectieve rechtvaardigingsgrond deze nevenarbeid te verbieden. De regering acht het daarom niet wenselijk om dit, zoals de leden van de PvdA-fractie verzoeken, op voorhand vast te leggen.

8a.

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?

Bij de beoordeling van de vraag of de werkgever een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft om de werknemer te belemmeren elders te werken, dient altijd het belang van de werknemer om elders te kunnen werken te worden meegenomen. Afhankelijk van de specifieke omstandigheden van het geval zal de vraag beantwoord moeten of de werkgever een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft die dusdanig is dat het belang van werknemer om elders te kunnen werken daarvoor moet wijken. Er zal dus altijd een belangenafweging dienen te worden gemaakt.

8b.

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 uitzondering 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?

Deze uitzondering geldt inderdaad vanwege het doel van de Regeling dienstverlening aan huis. Deze regeling is bedoeld om de markt voor persoonlijke dienstverlening te stimuleren door werkgeverslasten van particuliere werkgevers te verminderen. Het wordt rechtvaardig geacht huishoudelijk werknemers uit te sluiten. De reden daarvoor is dat de gevolgen groot zijn wanneer de particuliere werkgever niet tijdig reageert op het verzoek van huishoudelijk werknemer en zich onverwacht geconfronteerd ziet met de door de werknemer verzochte aanpassing van de arbeid, waaraan mogelijk in de praktijk niet kan worden voldaan. Het blijft voor huishoudelijk werkers mogelijk om een dergelijk verzoek te doen, enkel is hier geen wettelijke reactietermijn voor de werkgever en ook geen van rechtswege aanpassing van de arbeidsvoorwaarden conform het verzoek aan gekoppeld.

De genoemde uitspraak ziet op de specifieke situatie van huishoudelijk werkers die gefinancierd worden uit een persoonsgebonden budget (PGB). In dat kader heeft de rechter bepaald dat de rechtvaardigingsgrond om huishoudelijk personeel uit te sluiten wegens de zware gevolgen voor de werkgever een onvoldoende objectief rechtvaardigingsgrond is. De Regeling dienstverlening aan huis maakt volgens deze uitspraak een niet toegestaan indirect onderscheid op basis van geslacht in het kader van de socialezekerheidswetgeving voor wat betreft huishoudelijk werkers die gefinancierd worden uit een PGB. In afwachting van een mogelijke uitspraak in hoger beroep is er vooralsnog geen aanleiding om aan te nemen dat het onderscheid in dit wetsvoorstel niet is toegestaan voor de brede groep huishoudelijk werkers. Mocht een eventuele uitspraak in hoger beroep hiertoe aanleiding geven, dan zal dit opnieuw worden bezien.

¹ 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>).

9.

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?

Zoals in de SER-Verkenning «de vele kanten van banen combineren» naar voren is gekomen, is het fenomeen van combinatiebanen diffuus. Zo geeft tweederde van de mensen aan banen te combineren, omdat ze dat graag willen. Dit betekent dat het combineren van banen bij een groep van circa 400.000 mensen een leuke en aangename aanvulling is op hun werkende leven. Tegelijkertijd blijkt dat ook grote groepen werknemers dit doen uit financiële motieven, of zelfs omdat dit voor hen noodzakelijk is om rond te komen. Daarom is het goed dat in dit wetsvoorstel juist de mogelijkheden voor werkgevers om het combineren van banen te verbieden sterk wordt beperkt en wordt geregeld dat de werkgever de werknemer daarvoor geen nadelige behandeling mag doen ondergaan. De werkgever mag hier slechts grenzen aan stellen als dit gerechtvaardigd is vanwege een objectieve reden. Aangezien de hoofdregel is dat er in principe sprake is van nietigheid, tenzij er een gegronde reden is, komt de werknemer hier juist sterker te staan.

Tegelijkertijd is het nog steeds de wens van het kabinet dat werknemers waar gewenst en mogelijk meer uren in hun huidige baan kunnen werken, zodat zij niet uit noodzaak banen hoeven te combineren. In de brief van mei 2020 is al reeds aandacht besteed aan bestaande initiatieven waarin deeltijdwerkers de kans krijgen om meer uren te werken (Kamerstukken II 2019/20, 29 544, nr. 1007). Deze initiatieven lopen nog steeds, zoals het Actieleernetwerk in de zorg (Arbeidsmarktoplossingen in zorg en welzijn – Actie Leer Netwerk) en de initiatieven van de Stichting het Potentieel Pakken (Deeltijd in het Onderwijs – Het Potentieel Pakken). Ik verwijs u voor meer informatie hierover naar de genoemde brieven.

10.

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

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

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

positie van de huishoudelijk werker nog verder. Deelt de regering deze mening?

Het is juist dat voor huishoudelijk werkers die vallen onder de Regeling dienstverlening aan huis een verlicht arbeidsrechtelijk regime geldt. Dit regime geldt, omdat deze regeling de markt voor persoonlijke dienstverlening wil stimuleren door werkgeverslasten van particuliere werkgevers te verminderen. Opgemerkt wordt dat de positie van werknemers die onder deze regeling vallen momenteel onderdeel is van een bredere discussie. Er is voor gekozen om bij de implementatie van deze richtlijn geen wijzigingen door te voeren in het verlichte arbeidsrechtregime dat voor deze groep werknemers geldt. Hierbij dient te worden opgemerkt dat deze implementatie geen verslechtering van de positie van de huishoudelijke hulp bevat.

10a.

Hoe wil deze regering verder invulling geven aan de motie Smeulders/Bruins?

In het kader van de verwijzing naar de motie Smeulders en Bruins wordt het volgende opgemerkt. Met die motie is opgeroepen te onderzoeken welke opties er zijn om de positie van huishoudelijke hulp te verbeteren (Kamerstukken II 2020/21, 35 570 XV, nr. 37). Het toenmalige kabinet heeft ter uitvoering van die motie mogelijke denkrichtingen geschetst ten aanzien van alternatieven voor het huidige regime, maar heeft nadrukkelijk geen standpunt ingenomen over de wenselijkheid van die geschetste alternatieven. In de bijlage bij genoemde brief is ook ingegaan op de verschillen tussen de Regeling dienstverlening aan huis en werknemers in dienst van een bedrijf. Met voornoemde brief is de motie Smeulders/Bruins uitgevoerd.

10b.

Voorts vragen deze leden of en hoe andere landen gebruik maken van deze uitzondering voor huishoudelijk werkers.

Andere lidstaten werken, net als Nederland, nog aan de implementatie van de richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Onbekend is vooralsnog of andere lidstaten gebruik hebben gemaakt van deze uitzondering.

10c.

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?

In veel gevallen geschiedt een PGB via een arbeidsovereenkomst, dit geldt tevens voor andere werkenden onder de Regeling dienstverlening aan huis. Dan is sprake van een werkgever-werknemer relatie en is de Arbeidsomstandighedenwet van toepassing. De op basis van de Arbeidsomstandighedenwet geldende regels met betrekking tot het werken met gevaarlijke stoffen, met name opgenomen in het Arbeidsomstandighedenbesluit en de Arbeidsomstandighedenregeling, gelden ook voor personen die werken op basis van een PGB.

11.

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.

Dit wetsvoorstel is alleen van toepassing op opleidingen die de werkgever op grond van de wet of collectieve overeenkomst verplicht is aan te bieden. Opleidingen die zien op de verplichting van een werknemer om bepaalde opleidingen in de zin van de beroepskwalificatierichtlijn (Richtlijn 2005/36/EG, betreffende de erkenning van beroepskwalificaties) te volgen voor het behouden van de beroepskwalificatie, zijn uitgesloten, tenzij de werkgever deze wettelijk verplicht is aan te bieden. Het betreft dus uitsluitend opleidingen die werkgever op grond van nationaal recht, of collectieve overeenkomst of Europees recht, verplicht is aan te bieden. De werkgever is op grond van de huidige wetgeving verplicht werknemers in ieder geval in staat te stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. Ook is de werkgever op grond van deze wetgeving verplicht (voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is) scholing aan te bieden die ziet op het voortzetten van de arbeidsovereenkomst mocht de functie van de werknemer komen te vervallen.

12.

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 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.

De richtlijn bevat wel degelijk een evaluatiebepaling. Artikel 23 van de richtlijn bepaalt dat de implementatiewetgeving uiterlijk op 1 augustus 2027 zal worden geëvalueerd door de Europese Commissie. Dit betreft een evaluatie vijf jaar na de implementatiedatum. Het is daarom niet nodig om in het wetsvoorstel zelf ook een evaluatiebepaling op te nemen. Op grond van de richtlijn zal de implementatie van de richtlijn in Nederland al worden geëvalueerd. Het parlement zal over de uitkomsten van de evaluatie worden geïnformeerd.

4. Gevolgen (met uitzondering van financiële gevolgen)

13.

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?

«Goed werkgeverschap» en «goed werknemerschap» zijn open normen. De wet geeft aan dat werkgever en werknemer zich als zodanig jegens elkaar moeten gedragen. Het is een algemene wettelijke verplichting die voor werkgever en werknemer geldt bij de uitoefening van de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst. Bij de uitleg van de specifieke verplichtingen uit dit wetsvoorstel zal deze norm (daar waar van toepassing) worden meegewogen. Echter, omdat het een open norm betreft die op veel verschillende situaties van toepassing is, is het

onwenselijk om de doelstelling van deze richtlijn als beschrijving van deze norm op te nemen. Dit zou juist beperkend kunnen werken, omdat andere doelstelling en achtergronden thans ook niet zijn opgenomen in de wet. Dit laat onverlet dat de doelstelling van deze richtlijn wel bepalend kunnen zijn bij de uitleg van goed werkgever- en werknemerschap in specifieke situaties.

5. Uitvoering, toezicht en handhaving

14.

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.

De arbeidsrechtelijke verhouding tussen werkgever en werknemer wordt vrijwel geheel beheerst door het civiele recht. Bij de implementatie van deze richtlijn is daarbij aangesloten. Er is geen aanleiding gezien om hier voor de implementatie van deze richtlijn van af te wijken. Op de huidige informatieverplichting staat op dit moment ook geen sanctie op niet-naleving, anders dan dat via de rechter tot nakoming kan worden verzocht.

6. Advies en consultatie

15.

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?

Gelet op de inhoud van de richtlijn en de beperkte beleidsruimte die deze biedt, is afgezien van een MKB-toets. Een MKB-toets wordt bij richtlijnen in principe uitgevoerd in de fase van het BNC-fiche. In die fase kan nog invloed worden uitgeoefend op de tekst van de richtlijn, na de vaststelling van de richtlijn staat de tekst ervan vast en is slechts beperkte invloed mogelijk. Ten tijde van het opstellen van het BNC-fiche ten behoeve van de richtlijn bestond de specifieke MKB-toets nog niet. De richtlijn is verder, conform de Aanwijzingen voor de regelgeving, zuiver geïmplementeerd. De implementatie van deze richtlijn heeft regelluw plaatsgevonden en er zijn geen andere regels opgenomen dan strikt noodzakelijk. De implementatie van deze richtlijn zal een beperkte toename van administratieve lasten voor werkgevers tot gevolg hebben. De richtlijn biedt echter geen ruimte om voor wat betreft deze administratieve gevolgen van

werkgevers onderscheid te maken en rekening te houden met de gevolgen van deze administratieve belasting voor het midden- en klein bedrijf. Communicatie over de wijzigingen voor werkgevers, in overleg met sociale partners, draagt eraan bij de werkgever tijdig geïnformeerd zijn. Bovendien is in de richtlijn opgenomen dat de richtlijn uiterlijk op 1 augustus 2027 zal worden geëvalueerd door de Europese Commissie. Bij deze evaluatie zal in ieder geval worden gekeken naar het effect van de implementatiewetgeving op kleine en middelgrote ondernemingen, waarbij er bijzondere aandacht zal zijn voor micro-ondernemingen en de administratieve lasten.

16.

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.

17.

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?

18.

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

Zoals in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is opgemerkt, is bij implementatieregelgeving, conform de najaarsrapportage regeldruk van 17 november 2016 (Kamerstukken II 2016/17, 29 515, nr. 397, p. 5), internetconsultatie optioneel. Aangezien de implementatie van de richtlijn regelluw heeft plaatsgevonden en geen andere regels zijn opgenomen dan strikt noodzakelijk («zuivere implementatie»), is afgezien van internetconsultatie.

De regering is niet bereid dit wetsvoorstel alsnog ter internetconsultatie voor te leggen. De sociale partners zijn betrokken bij de voorbereiding van het wetsvoorstel. De input van sociale partners is zoveel mogelijk overgenomen. Ook zijn de Raad voor de rechtspraak en de raad voor rechtsbijstand betrokken geweest bij de voorbereiding.

Het wetsvoorstel is op 11 november 2021 naar uw Kamer gestuurd, zodat de richtlijn tijdig per 1 augustus 2022 kan worden geïmplementeerd. Door onder andere de ruime implementatietermijn en de COVID-pandemie is ervoor gekozen het wetsvoorstel tijdelijk minder prioriteit te geven, waarbij wel is gewaakt voor te late implementatie. Het is op dit moment nog steeds haalbaar om het wetsvoorstel in werking te laten treden met ingang van 1 augustus 2022, waarmee we aan de implementatietermijn voldoen.

19.

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 wetsvoorstel is sinds 11 november 2021 openbaar. Werkgevers en werknemers hebben hiervan sindsdien al kennis kunnen nemen. Verder is aangekondigd dat in de eerste maanden van 2022 gestart wordt met een communicatietraject. Dit tijdspad is afgestemd met sociale partners. Ook de inhoud van de communicatie wordt met sociale partners afgestemd. Op deze manier wordt gewaarborgd dat werkgevers en werknemers voldoende tijd op de hoogte zijn van de wijzigingen die per 1 augustus 2022 gelden.

20.

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.

In de richtlijn is enkel een uitzondering opgenomen voor zeevarenden en zeevissers, welke wordt gekoppeld aan het specifieke karakter van hun arbeidsvoorwaarden. De regering mag bij de implementatie van de richtlijn geen andere groepen werkenden of sectoren uitzonderen, anders dan de in de richtlijn aangewezen groepen. De regering wijst erop dat voor seizoensarbeid in de cao kan worden afgesproken dat er geen minimale oproep- en opzegtermijn geldt. Dit geldt alleen voor klimatologische functies die hooguit 9 maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en die in de cao zijn opgenomen. Dit mag alleen als de betreffende functie niet aansluitend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar door dezelfde werknemer kan worden gedaan.

7. Overgangsrecht en inwerkingtreding

21.

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?

Het wetsvoorstel is sinds 11 november 2021 openbaar. Werkgevers en werknemers hebben hiervan sindsdien al kennis kunnen nemen. Daarbij is aangekondigd dat in de eerste maanden van 2022 gestart wordt met een communicatietraject. Dit tijdspad is afgestemd met sociale partners. Ook de inhoud van de communicatie wordt met sociale partners afgestemd. Op deze manier wordt gewaarborgd dat werkgevers en werknemers voldoende tijd op de hoogte zijn van de wijzigingen die per 1 augustus 2022 gelden.

8. Voorlichting

22.

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 tijdspad is gekozen?

Over het tijdspad van communicatie heeft overleg plaatsgevonden met de sociale partners. De sociale partners worden ook betrokken bij de wijze van communicatie. De regering is van mening dat de communicatie over de aanstaande wijzigingen op tijd plaatsvindt, temeer omdat het wetsvoorstel al sinds 11 november 2021 openbaar is.

II. Artikelsgewijs

Artikel I Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

23.

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?

In overweging 20 van de richtlijn wordt weergegeven welke bestanddelen van het loon moeten worden verstrekt. Het gaat hierbij om alle bestanddelen van het loon, waaronder, in voorkomend geval, bijdragen in geld of in natura, betalingen van overuren, bonussen en andere rechten die de werknemer in het kader van zijn werk rechtstreeks of indirect ontvangt. Die informatie moet worden verstrekt zonder afbreuk te doen aan de vrijheid van werkgevers om aanvullende bestanddelen van het loon, zoals eenmalige betalingen, aan te bieden. Het feit dat de loonbestanddelen die verplicht zijn bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst niet zijn opgenomen in die informatie, mag geen reden zijn om ze niet aan de werknemer mee te delen.

De richtlijn noemt hier niet afzonderlijk de belastingafdrachten. De regering merkt op dat het te ver gaat om dit van de werkgever te vereisen. Zoals in de toelichting bij het wetsvoorstel valt te lezen, ziet deze informatie enkel op de informatie die in het kader van zijn werk recht-

streeks of indirect ontvangt, dus niet op gestandaardiseerde bestanddelen. De loonontwikkeling is afhankelijk van hetgeen hierover is afgesproken in een cao of individuele arbeidsovereenkomst. Dit valt niet af te leiden uit de loonstrook.

De implementatie van de richtlijn is met sociale partners besproken. De praktische invulling is aan de werkgevers zelf. In veel cao's wordt met een modelarbeidsovereenkomst gewerkt, deze modellen zullen in lijn moeten worden gebracht met het wetsvoorstel.

24.

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.

Huishoudelijk werkers die vallen onder de Regeling dienstverlening aan huis, worden uitgezonderd omdat de lasten voor particuliere werkgevers te groot worden geacht. Doel van deze regeling is juist om de markt voor persoonlijke dienstverlening te stimuleren door werkgeverslasten van particuliere werkgevers te verminderen. Daarnaast wordt opgemerkt dat de positie van werknemers die onder deze regeling vallen momenteel onderdeel is van een bredere discussie. In het kader van die discussie is er voor gekozen om bij de implementatie van deze richtlijn geen wijzigingen door te voeren in het verlichte arbeidsrechtregime dat voor deze groep werknemers geldt.

Zoals reeds in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is opgemerkt, is in dit verband relevant dat er op dit moment geen scholing bekend is die specifiek ziet op de soort werkzaamheden en dat er geen verwachting is dat werkgevers misbruik maken door opleidingskosten in rekening te brengen. Derhalve acht de regering deze uitzondering gerechtvaardigd.

25.

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.

Het wetsvoorstel regelt dat een werknemer een verzoek kan doen bij de werkgever om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. De werkgever dient binnen een vastgestelde termijn gemotiveerd schriftelijk antwoord te geven aan de werknemer. Er gelden verder geen criteria waaraan een verzoek moet voldoen en voor wanneer een werkgever een verzoek moet inwilligen of kan afwijzen. Als de werkgever niet tijdig reageert, dient de arbeid te worden aangepast conform het verzoek van de werknemer. Het wordt rechtvaardig geacht huishoudelijk werknemers uit te sluiten. De reden daarvoor is dat de gevolgen groot zijn wanneer de particuliere werkgever niet tijdig reageert

op het verzoek van huishoudelijk werknemer en zich onverwacht geconfronteerd ziet met de door de werknemer verzochte aanpassing van de arbeid, waaraan mogelijk in de praktijk niet kan worden voldaan. De particuliere werkgever zal over het algemeen weinig mogelijkheden hebben om het werk anders in te richten. Als huishoudelijk werkers niet zouden worden uitgezonderd, is de mogelijkheid tot meer zekerheid dus zeer beperkt. Dit zou derhalve ook niet meer zekerheid bieden voor deze groep. Dit laat onverlet dat voor huishoudelijk personeel wel altijd mogelijk is om een dergelijk verzoek te doen.

26.

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

Deze uitspraak ziet op de specifieke situatie van huishoudelijk werkers die gefinancierd worden uit een persoonsgebonden budget (PGB). In dat kader heeft de rechter bepaald dat de rechtvaardigingsgrond om huishoudelijk personeel uit te sluiten wegens de zware gevolgen voor de werkgever een onvoldoende objectief rechtvaardigingsgrond is. De Regeling dienstverlening aan huis maakt volgens deze uitspraak een niet toegestaan indirect onderscheid op basis van geslacht in het kader van de socialezekerheidswetgeving voor wat betreft huishoudelijk werkers die gefinancierd worden uit een PGB. In afwachten van een mogelijke uitspraak in hoger beroep is er vooralsnog geen aanleiding om aan te nemen dat het onderscheid in dit wetsvoorstel niet is toegestaan voor de brede groep huishoudelijk werkers. Mocht een eventuele uitspraak in hoger beroep hiertoe aanleiding geven, dan zal dit opnieuw worden gezien.

27.

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.»

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 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>).

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.»

In de brief van de vakcentrales wordt voorgesteld om het belemmeringsverbod voor nevenarbeid aan te passen door het opnemen van een schriftelijkheidsvereiste en schriftelijke motivering van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Dit past niet binnen de kaders die de richtlijn stelt voor implementatie. De richtlijn noemt expliciet objectieve rechtvaardigingsgronden als mogelijkheid om nevenwerkzaamheden te verbieden, daar zou een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang ook onder kunnen vallen. Echter het is hier niet toe beperkt. Het voorstel is daarom niet overgenomen.

De leden van de PvdA-fractie stellen voor om twee nieuwe leden aan het wetsartikel toe te voegen. Het voorstel onder 1 zou een verslechtering betekenen van de positie van de werknemer. In artikel 7:653a, tweede lid, is immers opgenomen dat indien in de arbeidsovereenkomst is bepaald dat het verrichten van arbeid voor een ander niet is toegestaan en daarvoor geen objectieve reden is gegeven, het beding nietig is. Als gekozen zou worden voor vernietigbaarheid dan moet de werknemer naar de rechter om dit uit te laten spreken. De overweging daarbij is dat dit beter aansluit bij de uitgangspunten van de richtlijn die uitgaat van de bescherming van de werknemer. Het sluit aan bij artikel 9 en overweging 29 van de richtlijn. Beiden gaan ervan uit dat de werkgever de werknemer niet mag verbieden elders te werken. Indien voor vernietigbaarheid van een dergelijk beding zou zijn gekozen, zou dat betekenen dat wanneer de werkgever de werknemer dit toch verbiedt, de werknemer zich eerst op de vernietigbaarheid zou moeten beroepen, wat onwenselijk wordt geacht.

Het voorstel onder 4 acht de regering voldoende geregeld in de Arbeidstijdenwet. Voor beide werkgevers geldt dat zij in dat geval erop moeten toezien dat de werknemer niet meer uren werkt dan is toegestaan op grond van de Arbeidstijdenwet. Er wordt geen noodzaak gezien om dit eveneens bij het artikel op te nemen. Indien de nevenarbeid strijdigheid oplevert met de Arbeidstijdenwet, is dit bij uitstek een objectieve rechtvaardigingsgrond om de nevenarbeid te verbieden.

27a.

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 reden 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 regering is van mening dat het huidige voorstel van artikel 7:653a BW voldoende duidelijkheid en houvast geeft voor werknemers en niet in strijd is met de doelstellingen van de richtlijn. De wijze waarop dit onderwerp wordt geïmplementeerd is in lijn met de richtlijn. Bovendien

zal de werkgever altijd objectief moeten motiveren waarom nevenarbeid niet mogelijk is.

27b.

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?

De regering onderkent dat het rechtvaardigen op grond van een objectieve grond minder voorspelbaar is voor werknemers. Het is voor een werkgever echter niet op voorhand te overzien welke omstandigheden een objectieve rechtvaardigingsgrond opleveren. De rechtvaardiging op grond waarvan de werkgever het beding wil invoeren, kan daarnaast door wijziging van de omstandigheden en tijdsverloop wijzigen. De regering wil benadrukken dat het van belang is dat werkgevers en werknemers het gesprek voeren over nevenarbeid. Dat is op dit moment al van belang en blijft ook na de invoering van dit wetsartikel het geval.

27c.

*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

Het klopt dat hier, net als bij het concurrentiebeding, sprake is van een inbreuk op het recht op arbeid en dat deze inbreuk tot het noodzakelijke beperkt dient te blijven. De regering acht dit het geval, doordat een verbod op nevenarbeid enkel kan bestaan indien hier een objectieve rechtvaardigingsgrond voor is. De regering is van mening dat dit geen lichte toets is en dat de werkgever duidelijk zal moeten motiveren waarom deze inbreuk in dat geval noodzakelijk en gerechtvaardigd is. Bovendien kunnen werkgever en werknemer de objectieve rechtvaardigingsgrond wel vooraf vastleggen in de arbeidsovereenkomst of in de cao. Het is echter niet verplicht om dit vooraf te doen.

27d.

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?

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.

De regering acht dit voldoende geregeld in de Arbeidstijdenwet. Dit geldt immers nu ook al. Voor beide werkgevers geldt dat zij in dat geval erop moeten toezien dat de werknemer niet meer uren werkt dan is toegestaan op grond van de Arbeidstijdenwet. De regering ziet geen noodzaak om dit eveneens in het wetsvoorstel op te nemen. Indien de nevenarbeid strijdigheid oplevert met de Arbeidstijdenwet, is dit bij uitstek een objectieve rechtvaardigingsgrond om de nevenarbeid te verbieden.

28.

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 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 regering is van mening dat het huidige voorstel van artikel 7:653a, hoewel algemeen, voldoende duidelijkheid biedt aan werknemers. Er is niet gekozen voor een verplichting om de objectieve rechtvaardigingsgrond in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Als de rechtvaardiging niet in het beding is opgenomen, dan kan de werkgever het beding alleen invoeren als hij op dat moment motiveert wat de objectieve reden van de rechtvaardiging is. Onderkend wordt dat het betreffende beding mogelijk minder voorspelbaar is voor de werknemer. Het is voor een werkgever echter niet op voorhand te overzien welke omstandigheden een objectieve rechtvaardigingsgrond opleveren. De rechtvaardiging op grond waarvan de werkgever het beding wil invoeren, kan daarnaast door wijziging van de omstandigheden en tijdsverloop wijzigen. De verwachting is niet dat de voorgestelde formulering tot veel rechtszaken gaat leiden. De Raad voor de rechtspraak heeft het wetsvoorstel beoordeeld op de gevolgen voor de organisatie en de werklast van de gerechten en opgemerkt dat er geen significante werklastgevolgen ten gevolge van het wetsvoorstel worden verwacht.

29.

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?

De regering deelt de analyse en zorg van de leden van de SGP-fractie op dit punt niet. Bij een arbeidsovereenkomst van een vaste omvang zal geen sprake zijn van een grotendeels onvoorspelbaar arbeidspatroon. Wisselende roosters doen niet af aan de voorspelbaarheid. Een rooster is immers voorafgaand kenbaar voor de werkende. Op grond van de Arbeidstijdenwet dient de werkgever het arbeids- en rustpatroon tijdig kenbaar te maken, indien hier geen afspraken over zijn gemaakt bij cao, dient dit 28 dagen van tevoren bekend te zijn.

De gedachte achter het opnemen van deze rechten voor werkenden met een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon, is het versterken van hun positie. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan werkenden met een nul-urenovereenkomst. In Nederland is met de Wet arbeidsmarkt in balans hier al een start meegemaakt voor werkenden die werken op basis van een oproepovereenkomst. Een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon zegt iets over de invloed die werkgever heeft op de tijdstippen waarop gewerkt dient te worden.

De richtlijn stelt geen termijn vast waarbinnen een oproep moet worden gedaan, enkel dat er wettelijk een redelijke termijn moet zijn opgenomen. Aangezien de termijn voor oproepovereenkomsten is vastgesteld op vier dagen, acht de regering het wenselijk om hierbij aan te sluiten. De regering acht het opnemen van deze termijn proportioneel. De termijn van 4 dagen kan, even als bij artikel 7:628a BW, bij cao worden verkort tot maximaal 24 uur.

30.

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 «nadiant» 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?

Niet iedere opleiding die een werkgever aanbiedt (al dan niet in het kader van de indiensttreding) valt onder deze bepaling. Het gaat alleen om opleidingen die de werkgever op grond van de wet of collectieve overeenkomst *verplicht* is aan te bieden. Daarbij zijn opleidingen die zien op de verplichting van een werknemer om bepaalde opleidingen in de zin

van de beroepskwalificatierichtlijn (Richtlijn 2005/36/EG, betreffende de erkenning van beroepskwalificaties) te volgen voor het behouden van de beroepskwalificatie, uitgesloten, zolang de werkgever niet verplicht is deze aan te bieden aan de werknemer op grond van het Unierecht of het nationale recht of een collectieve overeenkomst. Het betreft dus uitsluitend opleidingen die werkgever op grond van nationaal recht, of collectieve overeenkomst of Europees recht, verplicht is aan te bieden. Dit wetsvoorstel regelt de implementatie van de richtlijn in het Burgerlijk Wetboek. De regeling in het Burgerlijk Wetboek geldt alleen voor werknemers die werkzaam zijn op basis van arbeidsovereenkomst. De implementatie van de richtlijn voor aanstellingen, zoals onder andere voor militairen geregeld in het Algemeen militair ambtenarenreglement, is voorbehouden aan de betreffende ministeries. Hierbij wil ik erop wijzen dat de richtlijn op grond van artikel 1, lid 6, van de richtlijn de mogelijkheid biedt aan lidstaten om te besluiten dat bepaalde bepalingen uit hoofdstuk III van de richtlijn niet van toepassing zijn voor bepaalde beroepsgroepen, zoals militairen. De bepaling inzake opleidingen valt ook onder hoofdstuk III van de richtlijn.

De werkgever is op grond van artikel 7:611a BW verplicht werknemers in ieder geval in staat te stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. Ook is de werkgever op grond van dit artikel verplicht (voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is) scholing aan te bieden die ziet op het voortzetten van de arbeidsovereenkomst mocht de functie van de werknemer komen te vervallen.

31.

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 grens van 10 werknemers uit artikel 2 van de Wet flexibel werken dateert uit 2000. Destijds gold nog de Wet aanpassing arbeidsduur, die werknemers de mogelijkheid bood om een verzoek tot wijziging van de arbeidsduur in te dienen, waarin geen ondergrens was opgenomen voor kleine werkgevers. Via een amendement is destijds de grens van 10 werknemers in de wet opgenomen (Kamerstukken II 1999/00, 26 358, nr. 29). In 2015 is via het initiatiefwetsvoorstel Van Gent/Van Hijum deze wet uitgebreid naar de huidige Wet flexibel werken, met mogelijkheden tot een verzoek om aanpassing van het werkrooster of de arbeidsplaats. Er is destijds een amendement ingediend om voor een verzoek tot aanpassing van het werkrooster en arbeidsplaats op 25 werknemers te leggen, maar dit werd verworpen (Kamerstukken II 2013/14, 32 889, nr. 14).

In 2020 is de Wet flexibel werken geëvalueerd. Uit de evaluatie zijn geen signalen voortgekomen die erop duiden de wet voor bedrijven tussen 10 en 25 werknemers niet werkbaar of te belastend zou zijn. Veruit de meeste werkgevers zijn positief over de wet en de aanvraagprocedure, hoewel er wel administratieve lasten zijn. Daarbij is weinig verschil naar bedrijfs-grootteklasse vastgesteld. Niet meer dan 4 procent van de werkgevers vond de aanvraagprocedure (zeer) moeilijk. Het evaluatie rapport is aan de Tweede Kamer aangeboden (Kamerstukken II 2020/21, 29 544, nr. 1041).

De richtlijn geeft geen definitie van een kleine werkgever. In het wetsvoorstel is de regering aangesloten bij de definitie zoals deze reeds in de Wet flexibel werken is opgenomen. De regering ziet geen aanleiding om dit aan te passen.

32.

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 richtlijn biedt enkel voor natuurlijke personen die handelen als werkgever en kleine, middelgrote en micro-ondernemingen de mogelijkheid om de termijn te verlengen naar drie maanden en de mogelijkheid te bieden om mondeling antwoord te geven op een dergelijk verzoek. In het wetsvoorstel is aangesloten bij de definitie zoals deze reeds in de Wet flexibel werken is opgenomen. De regering ziet geen aanleiding om dit aan te passen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip