



Minister

nota

Implementatie Richtlijn voorspelbare
arbeidsvoorwaarden

Datum

26 februari 2021

Onze referentie

2021-0000173013

Akkoord SG/DG

1. Status nota

Ter informatie en beslissing.

2. Aanleiding

De richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (verder: de richtlijn) moet uiterlijk 1-8-2022 geïmplementeerd zijn in de Nederlandse wetgeving. De richtlijn heeft als algemeen doel transparantere en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt en betere levens- en arbeidsomstandigheden. De richtlijn bevat maatregelen die minimaal geïmplementeerd moeten worden. Daarnaast bevat de richtlijn maatregelen die lidstaten bij de implementatie ruimte geven te implementeren naar eigen beleid. Er is gekozen om de richtlijn zuiver te implementeren. Dit leidt tot minimale aanpassingen in de wetgeving. De concept wetgeving is reeds met sociale partners gedeeld en besproken, dit is als hamerstuk afgedaan in de regiegroep. In deze nota informeren wij u over de Richtlijn en de planning en verzoeken wij u om de brief aan de Raad voor de Rechtspraak voor een uitvoeringstoets te ondertekenen en te laten versturen.

3. Beslispunten/advies/beslistermijn

- Bent u akkoord met de te volgen stappen voor de implementatie van de richtlijn?
- Bent u akkoord met het wetsvoorstel?
- Verzoek om de brief aan de Raad voor de Rechtspraak voor een uitvoeringstoets te ondertekenen.

4. Kernpunten

- Om de richtlijn voor de uiterlijke datum (1-8-2022) te implementeren is plaatsing in Staatsblad voor het zomerreces van 2022 noodzakelijk.
- De richtlijn wordt zuiver in de Nederlandse wetgeving geïmplementeerd. Dit leidt tot minimale wijzigingen in de huidige wetgeving. Bij de implementatie zijn geen andere regels opgenomen dan strikt noodzakelijk zijn. Dit is conform het kabinetsbeleid. Daarnaast is tijdens de implementatieperiode een demissionaire periode en een kabinetswissel. Hiermee is rekening gehouden bij de implementatieplanning en de inhoudelijke uitwerking van het wetsvoorstel.

Inhoud van de richtlijn

- De richtlijn bevat een aantal minimum bepalingen en een aantal bepalingen die lidstaten de beleidsruimte geven om maatregelen te nemen die verder gaan dan de minimale maatregelen (de 'kan-bepalingen'). Bij deze richtlijn zijn deze keuzes minimaal. Het uitgangspunt bij de gemaakte keuzes, is om zo dicht mogelijk bij huidige regelgeving en praktijk te blijven, zoals gezegd betreft het een zuivere implementatie.
- De implementatie van de richtlijn leidt tot wijzigingen op de volgende punten:
 - o De informatieverplichting van de werkgever bij aanvang van het dienstverband over bepaalde arbeidsvoorwaarden, rechten en plichten wordt uitgebreid. Dit betekent een uitbreiding van artikel 7:655 BW en artikel 3 van de Wagweu;
 - o De kosten van wettelijk verplichte opleidingen kunnen niet op de werknemer worden verhaald en de opleiding moet onder werktijd kunnen worden volbracht (7:611a BW);
 - o Er is geen verplichting tot werk in geval van een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon, tenzij sprake is van referentiedagen en – uren of de werknemer binnen een redelijke termijn in kennis wordt gesteld. Een schadevergoeding voor de werknemer bij niet tijdig annuleren (7:628b BW);
 - o De werkgever mag de werknemer niet belemmeren om buiten het werkrooster te gaan werken voor een andere werkgever, *tenzij hier een objectieve rechtvaardigingsgrond voor is* (7:653a BW) De cursieve zin is een beleidskeuze waarvan gebruik is gemaakt. Dit sluit aan bij de huidige praktijk. Aan de hand van goed werkgeverschap wordt op dit moment bepaald of een werkgever nevenwerkzaamheden mag verbieden. Dat mag op dit moment ook alleen wanneer daar een rechtvaardiging voor bestaat.
 - o Werknemers kunnen na 26 weken een verzoek doen voor een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden (nieuw artikel 2b Wfw). De richtlijn biedt de mogelijkheid het aantal verzoeken van de werknemer te beperken. Hiervoor is gekozen. Er is aangesloten bij de termijn van 1 jaar die reeds geldt op grond van artikel 2 van de Wfw. De richtlijn biedt daarnaast de mogelijkheid een langere reactietermijn op te nemen voor kleine werkgevers om op het verzoek van de werknemer te reageren. Wij maken daarvan gebruik. Daarbij is overwogen dat Wfw nu in het geheel niet van toepassing op kleine werkgevers met minder dan 10 werknemers. Dat blijft zo, m.u.v. deze verplichting om een verzoek om een zekere vorm van arbeid te kunnen doen, die op grond van de richtlijn geïmplementeerd moet worden. Huishoudelijk personeel zou kunnen worden uitgezonderd van deze verplichting, hier is niet voor gekozen. Het zal hier veelal om kleine werkgevers gaan, waar de langere termijn voor geldt.
 - o De richtlijn biedt de mogelijkheid ambtenaren uit te zonderen van enkele bepalingen (uit H3) van de richtlijn (niet de richtlijn als geheel). Daarvoor is niet gekozen. Met de WNRA is juist gekozen het arbeidsrecht op alle ambtenaren van toepassing te verklaren, er is geen aanleiding om op grond van deze richtlijn toch weer een uitzondering te creëren. Een zeer geringe groep ambtenaren voor wie een aparte rechtspositieregeling geldt (bijv. militairen), kunnen nog uitgezonderd worden op enkele punten van de richtlijn. Dat loopt via BZK.
 - o De richtlijn biedt de mogelijkheid huishoudelijk personeel uit te sluiten van de scholingsverplichting van de richtlijn. Deze scholingsverplichting is

Datum

26 juni 2020

Onze referentie

2021-0000173013

echter zeer beperkt en ziet uitsluitend op opleidingen die de werkgever op grond van de wet verplicht is te verstrekken aan de werknemer. Er is maar een beperkt aantal opleidingen dat als zodanig gekwalificeerd kan worden, en die gelden veelal niet voor deze doelgroep. Een keuze om deze scholingsverplichting wel te regelen, zal veelal een lege letter zijn. Van deze uitzondering wordt geen gebruik gemaakt, waarmee wordt aangesloten bij het verlichte arbeidsrechtelijke regime dat voor deze werknemers geldt. Bovendien wordt de motie Smeulders en Bruins uitgewerkt. Met die motie is opgeroepen te onderzoeken welke opties er zijn om de positie van huishoudelijke hulpen te verbeteren. In dat kader worden de rechtspositie van huishoudelijk personeel en mogelijke varianten daarop in kaart gebracht. Er is voor gekozen om, in afwachting van de uitwerking van die motie, op dit moment geen wijzigingen door te voeren in het verlichte arbeidsrechtregime dat voor deze groep werknemers geldt.

- o Arbeidsrelaties met een vooraf bepaalde en daadwerkelijk gewerkte tijd van gemiddeld drie uur of minder per week in een referentieperiode van vier opeenvolgende weken, kunnen worden uitgesloten van de richtlijn. De uitzondering ziet niet op nul-urenovereenkomsten of oproepovereenkomsten. Van deze uitzondering is geen gebruik gemaakt. Deze uitzondering lastig toepasbaar is in de praktijk en kan ertoe leiden dat rechten onthouden worden aan werknemers, die op papier minder uren werken, maar daar toch aanspraak op zouden hebben, gelet op het daadwerkelijke aantal gewerkte uren. Deze uitzondering zou vooral werknemers raken met een PGB-houder als werkgever. Hierover is overleg gevoerd met VWS, zij hebben na overleg met SVB aangegeven geen voorstander te zijn van deze uitzondering.
- Overwogen is enkele maatregelen uit het advies van de commissie Borstlap mee te nemen in het implementatie wetsvoorstel. Dit is echter alleen mogelijk als de maatregelen van Borstlap en de uitwerking daarvan aansluiten bij de richting waarop de 'kan-bepalingen' van de richtlijn zien. Als daarvan te veel wordt afgeweken is er sprake van nieuwe arbeidsrechtelijke maatregelen. Het was gelet op de inhoud van de richtlijn niet mogelijk om dit mee te nemen in de implementatie van de richtlijn.

Planning en proces

- Het concept wetsvoorstel is reeds met de werkgroep Arbeidsvoorwaarden van de Stichting van de Arbeid gedeeld en besproken. Er is een schriftelijke reactie ronde geweest, waar wij op hebben gereageerd. Daarna is het wetsvoorstel als hamerstuk in de Regiegroep van 3 februari 2021 afgedaan.
- Het concept wetsvoorstel is ter toets aangeboden aan de ATR. Gelet op de minimale gevolgen van deze wetgeving, is de regeldruktoets ambtelijk afgedaan. Daarnaast dient het wetsvoorstel ter toetsing te worden aangeboden aan de Raad voor de Rechtspraak, daarvoor vindt u bijgaand een brief met verzoek tot toetsing.
- Er is voor gekozen om de implementatiewetgeving niet via internetconsultatie voor te leggen. In de najaarsrapportage regeldruk van 17 november 2016 (Kamerstukken II 2016/17, 29515, nr. 397, p. 5) is aangekondigd de transparantie in de fase van voorbereiding van het wetgevingsproces verder te verhogen door voortaan in principe alle wet- en regelgeving in internetconsultatie te brengen, tenzij het bijvoorbeeld om puur technische wijzigingen of de implementatie van EU-regelgeving gaat. Dan is

Datum

26 juni 2020

Onze referentie

2021-0000173013

internetconsultatie optioneel. Wij handelen daarmee in lijn met bovengenoemd uitgangspunt.

- 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, nadien staat de tekst van de richtlijn vast en is slechts beperkte invloed mogelijk. Ten tijde van het opstellen van het BNC-fiche ten behoeve van de richtlijn ter zake bestond de specifieke MKB-toets nog niet. De richtlijn is verder, conform de Aanwijzingen voor de regelgeving, zuiver geïmplementeerd.
- Na de toetsing door de ATR en de Raad voor de Rechtspraak vindt de wetgevingstoets plaats. J&V is bij het opstellen van het wetsvoorstel betrokken geweest.
- Vervolgens zal het wetsvoorstel naar de MR worden gestuurd, de planning is om dit in mei 2021 te doen. Waarna het wetsvoorstel naar de Raad van State kan worden verzonden, de implementatieplanning vergt dat dit voor het zomerreces van 2021 gebeurt. Na de zomer zal het wetsvoorstel met de Tweede kamer worden gedeeld.



Datum

26 juni 2020

Onze referentie

2021-0000173013