

Vergaderjaar 1992-1993

22 810

Uitvoering van de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende informatie van de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemeen

1. Op 14 oktober 1991 is tot stand gekomen de richtlijn van de Raad van Europese Gemeenschappen betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn.¹ De richtlijn heeft tot doel de wetgevingen van de lidstaten te harmoniseren op het punt van de informatie van de werknemer over de wezenlijke elementen van zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding. Deze informatie kan volgens de richtlijn geschieden in een schriftelijke aangegane arbeidsovereenkomst, in een aanstellingsbrief of een soortgelijk schriftelijk document van de werkgever of door verwijzing naar de toepasselijke c.a.o.

2. In Nederland bestaat sinds 1988 al de verplichting voor de werkgever om bij loonbetaling een loonstrookje te verschaffen waarop de gegevens betreffende het loonbedrag, de inhoudingen daarop, het geldende minimumloon, de identiteit van partijen, de termijn waarop de uitbetaling betrekking heeft en de overeengekomen arbeidsduur zijn vermeld (artikel 1638o van boek 7A van het Burgerlijk Wetboek). Ook de richtlijn schrijft opgave van dergelijke gegevens voor (artikel 2 lid 2, onderdelen a, h en i van de richtlijn). Het loonstrookje kan beschouwd worden als een schriftelijk document in de zin van artikel 3 lid 1, onderdeel c, van de richtlijn. De werkgever kan derhalve aan zijn informatieplicht voldoen door ook de andere gegevens die de richtlijn eist, op het loonstrookje te vermelden. Hij kan ze ook in een document apart neerleggen of een exemplaar van de c.a.o. overhandigen. Op grond van artikel 4 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst moet een lid van de contracterende bond nu al in het bezit worden gesteld van een exemplaar van de c.a.o. en de eventuele toelichting daarop.

De wet kent nog op andere plaatsen de verplichting tot het schriftelijk neerleggen van arbeidsvoorwaarden die ook in de richtlijn worden genoemd. Voortzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (artikel 2 lid 2, onderdeel e) moet volgens artikel 1639f, derde lid, zoals dat komt te luiden op grond van wetsvoorstel 21 479 tot herziening van het ontslagrecht, schriftelijk worden overeengekomen. Opzegtermijnen

¹ Richtlijn 91/533/EEG, Pb EG L 288/32 van 18 oktober 1991. Het oorspronkelijke voorstel is gepubliceerd in Pb EG C 24 van 31 januari 1991, het advies van het Europees Parlement in Pb EG C 240 van 16 september 1991 en het advies van het Economisch en Sociaal Comité in Pb EG C 159 van 17 juni 1991.

(artikel 2 lid 2, onderdeel g) staan in de wet en afwijkingen daarvan moeten schriftelijk worden overeengekomen. Hetzelfde geldt voor de opzegging tijdens proeftijd. Dergelijke voorschriften tot het schriftelijk aangaan van bepaalde arbeidsvoorwaarden blijven onverminderd van kracht. Een eenzijdige schriftelijke opgave kan daarvoor niet in de plaats treden.

3. De richtlijn bepaalt uitdrukkelijk dat zij onverlet laat de nationale wetgeving of gebruiken inzake de vorm van de arbeidsovereenkomst, de bewijslast omtrent het bestaan en de inhoud van de overeenkomst en eventuele procedureregels (artikel 6). De richtlijn heeft een minimumkarakter: voor de werknemer gunstiger bepalingen zijn toegestaan (artikel 7). Uitdrukkelijk, maar overbodig, is bepaald dat de werknemer nakoming van de verplichtingen moet kunnen vorderen (artikel 8).

4. De richtlijn definieert niet zelf de begrippen arbeidsovereenkomst of -verhouding. Artikel 1 lid 1 bepaalt dat het gaat om de arbeidsovereenkomst of -verhouding die in de wetgeving van een lidstaat is omschreven en/of die onder de wetgeving van een lidstaat valt. Bij de implementatie van de richtlijn zal evenwel gelet moeten worden op het doel en de strekking van de richtlijn. Bij de meest gebruikelijke dienstbetrekking met volledige werktijd, waarop een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, zal nu veelal al worden voldaan aan de verplichting om de werkgever schriftelijk te informeren. Daar is het belang van de richtlijn niet groot. Meer belang heeft de richtlijn bij die arbeidsbetrekkingen die buiten het gewone patroon vallen en waar de schriftelijke informatie te kort kan schieten. De Europese Commissie zegt het in haar Verslag over de toepassing van het Gemeenschapshandvest voor sociale grondrechten van werknemers (COM (91)511 van 20 december 1991) als volgt: «Dit voorstel is met name gericht op het tot stand brengen van een evenwicht tussen het belang van de werknemers om de aard en de voornaamste inhoud van hun arbeidsbetrekking te kennen en het belang van de bedrijven bij het zoeken naar nieuwe, flexibeler arbeidsbetrekkingen die aan de behoeften van de moderne economie tegemoet kunnen komen. Het voorstel voor een richtlijn draagt aldus bij tot verbetering van de doorzichtigheid van de arbeidsmarkt waarop zich veranderingen voltrekken die wijzigingen zouden kunnen brengen in de situatie van de werknemers die voortaan hun activiteiten uitoefenen in het kader van arbeidsbetrekkingen die meestal niet aan het traditionele model van de arbeidsbetrekkingen beantwoorden».

Het is derhalve aan de lidstaten te bepalen wat het toepassingsgebied van de nieuwe verplichting zal zijn, rekening houdend met het doel en de strekking van de richtlijn. Een juiste uitvoering van de richtlijn brengt mee dat de verplichting tot informatie van de werknemer niet alleen kan gelden als een reguliere arbeidsovereenkomst is gesloten. Ook andere arbeidsverhoudingen die elementen van een dienstbetrekking bevatten, zullen onder het bereik van de regeling moeten worden gebracht. Voor Nederland zijn hierbij in het bijzonder van belang het uitzendcontract, het oproepcontract en het thuiswerk. Juist bij de twee laatste genoemde categorieën bestaat behoefte aan duidelijkheid over de inhoud en de aard van de rechtsverhouding. Daarom wordt voorgesteld dat de informatieverplichting ook voor deze arbeidsverhoudingen zal gelden, niet alleen wat de inhoud van de overeenkomst, maar ook wat de aard ervan betreft. Weliswaar zal ook bij deze arbeidsverhoudingen vaak sprake zijn van een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek op het moment dat de arbeid daadwerkelijk verricht wordt (in welk geval de informatieplicht rechtstreeks geldt), in de gevallen waarin niet of nog niet sprake is van een arbeidsovereenkomst is de verplichting waar de richtlijn het oog op heeft, op haar plaats.

De richtlijn is voorts van toepassing op personen met een ambtelijke of vergelijkbare status. Aangezien ingevolge artikel 1637z van het Burgerlijk Wetboek de bepalingen van titel 7A van boek 7A niet van toepassing zijn op personen in dienst van de overheid, wordt voor ambtenaren en personen die bij de overheid op arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen, een specifieke wettelijke bepaling tot stand gebracht. Voor zover noodzakelijk wordt daarbij rekening gehouden met de gebruikelijke wijze waarop voor overheids personeel de rechtspositie wordt vastgesteld.

5. De richtlijn erkent de wenselijkheid om een zekere mate van flexibiliteit in de arbeidsverhouding te bewaren. Daarom mogen lidstaten bepaalde arbeidsverhoudingen uitsluiten. Artikel 1 lid 2 noemt achtereenvolgens arbeidsovereenkomsten die een kortere duur hebben dan een maand, die een wekelijkse arbeidstijd hebben van minder dan acht uur en die incidenteel of van bijzondere aard zijn mits er objectieve redenen zijn. Bij de laatste categorie is in het bijzonder gedacht aan arbeidsverhoudingen van een bijzonder en tijdelijk karakter, zoals in het geval van huishoudelijk personeel, studenten en scholieren. Van deze mogelijkheid die de richtlijn biedt, is beperkt gebruik gemaakt. Ook bij dienstbetrekkingen van geringe omvang kan het schriftelijk neerleggen van de inhoud gewenst zijn. Daarom is bepaald dat de werkgever de informatie die verder gaat dan wat het loonstrookje al moet vermelden, op verlangen van de werknemer moet verstrekken. Dat past in de gedachte dat de werkgever als goed werkgever in de zin van artikel 1638z aan redelijke verzoeken van de werknemer moet voldoen. Een overeenkomstige bepaling komt voor bij de agentuurovereenkomst in artikel 74 van het Wetboek van Koophandel, welke bepaling gebaseerd is op de EEG-richtlijn betreffende zelfstandige handelsagenten van 18 december 1986 (Pb EG L 382 van 31 december 1986).

Eenzelfde stelsel volgt de richtlijn waar het gaat om informatie over de op het moment van inwerkingtreding van de uitvoeringswet al bestaande arbeidsovereenkomsten. Ook daar geldt de verplichting als de werknemer de informatie vraagt.

6. De richtlijn laat de lidstaten met betrekking tot de wijze waarop de gegevens worden verstrekt een ruime vrijheid bij de omzetting ervan in de nationale wet- of regelgeving. Aldus kan rekening worden gehouden met reeds bestaande wettelijke voorschriften en gebruiken en met de verschillen in administratieve systemen van grote en kleine werkgevers. Het wetsvoorstel volgt deze benadering. Naar verwachting zal de nieuwe verplichting tot informatie van de werknemer daarom bij grote werkgevers (meer dan 1/3 van de werkgelegenheid in de marktsector) en bij de overheid niet tot een merkbare verzwaring van administratieve taken leiden. Veelal zal de informatie die de richtlijn eist, nu al gegeven worden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst, aanstellingsbrief, c.a.o., ambtenarenreglement of arbeidsovereenkomstreglement en het loonstrookje of salarisafschrift dat de werknemer ontvangt. Ook indien in deze gevallen een aanvullend document moet worden opgesteld zal de daarmee gemoeide inspanning relatief gering zijn. Om dezelfde reden zal de richtlijn voor de praktijk bij uitzendbureaus nauwelijks consequenties hebben. Geen consequenties heeft het voorstel voor ondernemingen zonder werknemers (ca. 300 000 bedrijven), behalve voorzover zij gebruik maken van zogenaamde flexibele arbeidsvormen, zoals oproepcontracten. Wel mag worden aangenomen dat kleine en middelgrote werkgevers (het gaat hier om ca. 250 000 bedrijven die voor een deel niet onder een c.a.o. vallen) zullen worden geconfronteerd met extra administratieve lasten, omdat zij wellicht nu hun arbeidsovereenkomsten niet schriftelijk vastleggen. Zij zullen schriftelijk opgave moeten doen van de in de wet opgesomde voorwaarden.

Hetzelfde geldt voor de overeenkomsten waarop de informatieverplichting van overeenkomstige toepassing is verklaard, in het bijzonder het oproepcontract en het thuiswerk. Uit een onderzoek dat in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is verricht («De andere kant van flexibilisering», 1987) blijkt dat 3/4 van de oproepkrachten een schriftelijk contract in enige vorm heeft. In 1990 werd het aantal oproepkrachten op ca. 100 000 geschat (Rapportage Arbeidsmarkt 1991). Op grond van dit voorstel zullen deze contracten aan de minimumvereisten van artikel 1637f moeten voldoen. Het aantal personen dat regelmatig thuiswerk verricht werd in 1985 geschat op 160 000. Vermoedelijk zal hier nog in mindere mate dan bij het oproepcontract op basis van een schriftelijke overeenkomst dan wel op basis van een aanstellingsbrief worden gewerkt. In deze gevallen zal de nieuwe regeling tot een verzwaring van lasten voor de opdrachtgever leiden, een verzwaring die evenwel gelet op het doel van de regeling en de uit de richtlijn voortvloeiende verplichtingen gerechtvaardigd is.

De verplichting om de werknemer schriftelijk op de hoogte te stellen van het grondpatroon van zijn arbeidsverhouding kan ook een verdergaand regulerend gevolg hebben. Bij oproepverhoudingen en bij thuiswerk kan het een stimulans zijn om ook afspraken over de frequentie, omvang en, bij oproepwerk, de in acht te nemen oproeptermijn schriftelijk vast te leggen.

Omdat de verplichting tot schriftelijke opgave zelf duidelijk is en niet tot bijzondere interpretatievragen aanleiding behoeft te geven, is het niet te verwachten dat de nieuwe regeling leidt tot een merkbaar verhoogd beroep op de rechter en tot hogere kosten van gefinancierde rechtshulp.

7. De richtlijn moet uiterlijk 1 juli 1993 in het nationale recht zijn omgezet. De leden van de Raad van Ministers hebben toegezegd dat zij zich ervoor zullen inspannen dat al op 1 januari 1993 aan de richtlijn uitvoering wordt gegeven.

8. De Stichting van de Arbeid heeft op 16 april 1992 advies uitgebracht over de uitvoering van de richtlijn. Het advies is ten aanzien van enkele onderwerpen verdeeld. Met de werknemersvertegenwoordigers zijn wij van oordeel dat een werkings sfeer die zich ook uitstrekt tot andere arbeidsrelaties dan arbeidsovereenkomsten, noodzakelijk is voor een juiste uitvoering van de richtlijn. Voor de redenen die hebben geleid tot dit oordeel wordt verwezen naar punt 4 van deze toelichting. Wij onderschrijven de opvatting van de Stichting dat een koppeling van de informatieverstrekking aan het loonstrookje minder gewenst is. De Stichting heeft eveneens verdeeld geadviseerd over de informatie te verstrekken aan werknemers die werkzaam zijn in het buitenland. Wij zijn van mening dat ten aanzien van deze kwestie met een toelichting op de betreffende bepaling (artikel 1637f, eerste lid, BW) kan worden voldaan.

Artikelen

ARTIKEL I (artikel 1637f)

De verplichting van de werkgever om de werknemer schriftelijk kennis te geven van de kernelementen van de arbeidsverhouding kan in boek 7A het beste geplaatst worden bij andere artikelen die bijzondere verplichtingen van de werkgever bevatten. Daarom wordt voorgesteld na de artikelen 1637d en 1637e een nieuw artikel 1637f in te voegen waarin deze verplichting is opgenomen. Het huidige artikel 1637d brengt nu al de kosten van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor rekening van de werkgever.

Het eerste lid bevat de catalogus van gegevens die in artikel 2 lid 2 van de richtlijn zijn opgesomd. In beginsel moet dus de schriftelijke opgave alle gegevens bevatten die de richtlijn noemt. Hierin komt de verplichting tot concentratie van gegevens die uit artikel 3 lid 1, onderdeel c, van de richtlijn voortvloeit, tot uiting.

Voor de goede orde merken wij op dat het begrip «overige bestanddelen» uit artikel 2 lid 2 sub h van de richtlijn niet in het wetsvoorstel is overgenomen. De vormen waarin het loon mag bestaan worden opgesomd in artikel 1637p. Waar in het voorgestelde artikel 1637f wordt gesproken van «loon», wordt hetzelfde loonbegrip gehanteerd als in artikel 1637p. Toevoeging van de woorden «overige bestanddelen» aan dit loonbegrip is overbodig.

Naast een opgave van het loon is het voor de werknemer van groot belang te weten, indien in de onderneming een pensioenregeling van toepassing is, of hij voldoet aan de toetredingsvoorwaarden van een pensioenregeling. Onderdeel j van het voorgestelde artikel 1637f voorziet daarin. De tweede ondergetekende heeft een wetsvoorstel in voorbereiding waarin het voorschrift voor pensioenuitvoerders is opgenomen om de deelnemers bij toetreding tot de pensioenregeling op de hoogte te stellen van de inhoud van de pensioenregeling. Voorts wordt in dat wetsvoorstel bepaald dat de pensioenuitvoerder jaarlijks de deelnemer moet informeren over de wijzigingen in de pensioenregeling en over de hoogte van het te bereiken pensioen.

Onderdeel k geeft uitvoering aan artikel 4 van de richtlijn, welke artikel aanvullende eisen stelt als de werknemer in het buitenland werkzaam zal zijn. Het in het artikel 4 genoemde begrip «voordelen in natura» gaat niet verder dan het begrip loon. De gegevens behoeven slechts te worden vermeld voor zover ze bekend zijn op het tijdstip dat de opgave wordt verstrekt. Het is niet ondenkbaar dat een arbeidsovereenkomst inhoudt dat de werknemer desverlangd in het buitenland mag of moet gaan werken, zonder dat dat nader kan worden geconcretiseerd. De ontbrekende gegevens zouden dan moeten worden verstrekt als de uitzending naar het buitenland vast komt te staan. Uitzending naar het buitenland kan consequenties hebben voor bijvoorbeeld het van toepassing zijnde sociale-zekerheidsregime of de pensioenopbouw. Het ligt voor de hand dat de werkgever als goede werkgever op deze consequenties wijst en, omdat de wijziging in sociale zekerheidsrechten ook voor hem niet altijd te voorzien zijn – omdat zij afhankelijk kunnen zijn van de persoonlijke omstandigheden van de werknemer – zonodig verwijst naar de bevoegde instanties die informatie kunnen verschaffen.

Het tweede lid maakt gebruik van de mogelijkheid die artikel 2 lid 3 en artikel 3 lid 2, tweede alinea, van de richtlijn bieden. Als andere gebruikelijke documenten, namelijk een schriftelijke arbeidsovereenkomst, een c.a.o. of regeling door of namens een publiekrechtelijk orgaan of een loonstrookje, een deel of alle informatie verschaffen, kan de schriftelijke opgave van het eerste lid een aanvullend karakter krijgen of achterwege blijven.

Het derde lid bevat de eisen waaraan de opgave voor het overige moet voldoen en het regime dat bij wijziging van de contractvoorwaarden geldt. De opgave moet worden verstrekt binnen een termijn van twee maanden na het sluiten van de overeenkomst. De wet heeft hier het oog op het tijdstip waarop partijen overeenstemming bereiken over de voorwaarden die voor de dienstbetrekking zullen gelden. Omdat, in afwijking van de door de Stichting van de Arbeid gesuggereerde gedachte, de opgave kan worden opgenomen in het loonstrookje, zijn er geen goede gronden om de opgave te doen plaatsvinden bij de loonbetaling. Voor het overige zijn de termijnen van de richtlijn gevolgd. Het beging van de termijn is het tijdstip van het sluiten van de arbeidsovereenkomst. Dit tijdstip zal regelmatig twee maanden of meer vóór het

tijdstip liggen waarop met de werkzaamheden wordt aangevangen, zodat de werknemer de informatie reeds heeft voordat hij met het verrichten van de arbeid begint.

Het vierde lid maakte gebruik van de optie van artikel 1 lid 2 van de richtlijn om de hoofdregel niet toe te passen op dienstbetrekkingen van zeer korte duur of van geringe omvang. In deze gevallen behoeft de werkgever niet eigener beweging, maar slechts als de werknemer daar om vraagt de belangrijkste elementen van de overeenkomst in geschreven vorm te verschaffen.

Het vijfde lid verklaart de werkgever aansprakelijk indien de werknemer schade lijdt doordat de opgave niet binnen de daarvoor gestelde termijn wordt verstrekt of onjuiste mededelingen bevat.

Het zesde lid breidt de informatieplicht uit tot zogenoemde flexibele arbeidsrelaties, zoals uitzendcontracten, oproepcontracten en thuiswerkcontracten. Niet beslissend is of het uitzendcontract of oproepcontract zelf een arbeidsovereenkomst is. Beslissend is dat de overeenkomst leidt tot een arbeidsovereenkomst zodra gewerkt wordt. Veelal zal in deze gevallen daarvan sprake zijn. Bij een overeenkomst die de voorwaarden vaststelt van de arbeidsovereenkomst die zal ontstaan zodra gewerkt wordt, spreekt men ook wel van een voorovereenkomst. Voor zover het gaat om uitzendcontracten wordt een inschrijving bij een uitzendbureau op zich niet beschouwd als een overeenkomst in de zin van het zesde lid. Dit is pas het geval als er een overeenkomst tussen partijen wordt gesloten die aan de in dit lid gestelde voorwaarden voldoet. De door de richtlijn geëiste gegevens moeten binnen twee maanden na het sluiten van de overeenkomst worden verstrekt.

De uitbreiding vervat in het laatste gedeelte van het zesde lid, is vooral bedoeld om het thuiswerk onder het bereik van de regeling te brengen, zij het dat de gekozen formulering meebrengt dat ook andere arbeidsverhoudingen eronder kunnen vallen. Het ligt voor de hand bij iedere arbeidsverhouding allereerst na te gaan of aan de voorwaarden voor het aannemen van een arbeidsovereenkomst wordt voldaan. Indien dat het geval is, is het eerste lid van toepassing. De arbeid kan ook geschieden op basis van een overeenkomst tot aanneming van werk. Dat kan het geval zijn bij de meer traditioneel via thuiswerk verrichte werkzaamheden, zoals voor de confectie-industrie (zie hierover mw. mr. C. J. Smitskamp, *Flexibele arbeidsrelaties, Sociaal en arbeidsrechtelijke reeks nr. 25, 1989*). Om rekening te houden met meer moderne vormen van werk die niet bestaan uit het totstandbrengen van een werk van stoffelijke aard, is de uitbreiding niet beperkt tot aanneming van werk. Het kan ook gaan om een overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten (opdracht).

De bepaling spreekt in navolging van artikel 1637 van beloning. Onder dit ruimte begrip valt zowel loon of stukloon als het begrip prijs bij aanneming van werk. De bepaling staat er niet aan in de weg dat de werknemer zich incidenteel laat bijstaan, maar wel moet degene die zich verbindt, de arbeid in hoofdzaak verrichten.

De uitbreiding heeft niet alleen het oog op thuiswerk. Het gaat om die vormen van arbeid die maatschappelijk voor het doel van deze regeling met een dienstbetrekking kunnen worden gelijkgesteld, dus meer in het algemeen om de flexibele arbeidsrelaties. De uitbreiding is evenwel ook weer niet zo ruim dat alle vormen van aanneming van werk of van dienstverrichting onder het bereik van de regeling vallen. Vooral is gedacht aan die vormen van arbeid waarbij op grond van het zogenoemde rariteiten-k.b. een verzekeringsplicht bestaat of zou bestaan als het werk de vereiste omvang zou hebben; dat bevordert voor degene die in de praktijk de verplichting moet nakomen helderheid omtrent de situaties waarin er zo'n opgaveplicht bestaat.

Vereist is een afbakening ten opzichte van die overeenkomsten waar

partijen in een grotere vrijheid of gelijkwaardigheid dan bij een dienstbetrekking tegenover elkaar staan. Een zekere afbakening wordt bereikt doordat het vierde lid van toepassing is. Die toepasselijkheid heeft tot gevolg dat de verplichting om informatie te verschaffen pas in volle omvang bestaat als de arbeid voor langer dan een maand bestaat of de omvang van de arbeid meer is dan 8 uur per week. Het ligt voor de hand om bij een fluctuerende arbeidstijd per week uit te gaan van te verwachten gemiddelden. Om ontduiking tegen te gaan stelt de wet een overeenkomst of elkaar opvolgende overeenkomsten gelijk. Deze gelijkstelling heeft verder tot gevolg dat bij elkaar opvolgende overeenkomsten slechts bij de aanvang van de eerste overeenkomst de informatie moet worden verstrekt en een nieuwe opgave slechts als er een wijziging optreedt in de zin van het derde lid.

Een volgende afbakening wordt bereikt doordat uitgesloten zijn overeenkomsten die in beroep of bedrijf worden gesloten. De bepaling is derhalve niet van toepassing op degene die als kleine ondernemer voor de uitvoering van het werk derden in dienst heeft of inschakelt. Voorts is uitgesloten de beoefenaar van een vrij beroep, zoals een arts of een publicist. De eis dat de overeenkomst niet gesloten wordt in de uitoefening van een beroep geeft ook een zekere afbakening ten opzichte van het fee lance-contract. Indien de free lancer van wisselende opdrachtgevers opdrachten aanneemt, kan men aannemen dat het contract gesloten wordt in de uitoefening van een beroep dan wel bedrijf. Voor zover de door partijen als fee lance-contract aangeduide overeenkomst een arbeidsovereenkomst is – hetgeen geenszins is uitgesloten –, is uiteraard het eerste lid rechtstreeks van toepassing.

Het artikel is voorts niet van toepassing op de handelsagent. Dat vloeit voort uit het hiervoor al genoemde artikel 74 van het Wetboek van Koophandel dat voor de informatie over de inhoud van de overeenkomst een eigen regeling geeft.

Het zevende lid verplicht tot een duidelijke opgave van de aard van de overeenkomst als het gaat om een overeenkomst die niet in de termen van een arbeidsovereenkomst valt. De vermelding dat de overeenkomst geen arbeidsovereenkomst is of bijvoorbeeld dat het een oproepcontract is of thuiswerk, is derhalve niet voldoende om aan deze verplichting te voldoen. Het gaat erom dat de werknemer weet wat de aard van zijn overeenkomst is. Als de werkgever zich op het standpunt stelt dat de overeenkomst geen arbeidsovereenkomst is, maar aanneming van werk of het verrichten van enkele diensten, zal hij dat duidelijk moeten aangeven.

Op grond van het achtste lid is afwijking van de voorschriften nietig.

ARTIKEL II

Jegens het overheids personeel bestaan er algemeen verbindende voorschriften (ambtenarenreglementen en arbeidsovereenkomstenreglementen) waarin meestal al een deel van de bepalingen is opgenomen, welke de richtlijn thans voorschrijft. Gedacht zou dus kunnen worden dat met een aanpassing van die reglementen volstaan kan worden. Wegens de verantwoordelijkheid van de centrale wetgever tegenover de EG om de beoogde resultaten van de richtlijn te waarborgen, is een voorziening bij wet in formele zin wenselijk als bindende opdracht aan de overheids-werkgevers, namelijk van rijk, provincies, gemeenten, waterschappen en andere openbare lichamen. Het ligt voor de hand dat deze informatie kan worden verstrekt door middel van het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst, waarbij ook de tekst van een rechtspositiereglement kan worden overhandigd.

De richtlijn geeft zowel minimumvoorschriften als optionele voorschriften en bij de implementatie van de richtlijn zijn er dus keuze-

mogelijkheden. Zowel het Bestuurlijk Werkgeversoverleg als de Centrales voor Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken hebben de Minister van Binnenlandse Zaken geadviseerd de implementatie bij centrale wet in formele zin te beperken tot de minimumvoorschriften en de optionele bepalingen, de «kan-bepalingen», over te laten aan de lagere wetgever, die zich met het georganiseerd overleg in ambtenarenzaken in die sector respectievelijk op dat niveau kan verstaan alvorens reglementen bij algemeen verbindend voorschrift uit te vaardigen of te herzien. Bij het rijk kunnen dat algemene maatregelen van bestuur zijn, bij de overige overheden verordeningen conform de gebruikelijke bevoegdheid. De bestaande reglementen zullen wellicht aanpassing behoeven om hen te laten sporen met de wettelijke regeling.

De Centrales adviseerden met klem voor het overheidspersoneel af te zien van drempels in de toepassing van de richtlijn en dus schriftelijke verstrekking van de informatie van al het overheidspersoneel, dus ook jegens personen met een beperktere arbeidsduur als bedoeld in artikel 1, tweede lid, van de richtlijn, te verplichten.

Deze adviezen zijn overgenomen. Gezien de geringe nationale speelruimte die de richtlijn biedt met betrekking tot de catalogus van de te verstrekken gegevens, verschilt artikel II materieel niet veel van het voorgestelde artikel 1637f van het Burgerlijk Wetboek, behoudens het weglaten van drempels als toegestaan in artikel 1, tweede lid, van de richtlijn en de mogelijkheid dat de decentrale wetgever de overige optionele bepalingen decentraal vaststelt (achtste lid).

De bepaling van artikel 1637f lid 8 dat een beding in strijd met dat artikel nietig is, is in de regeling voor personen met een ambtelijke aanstelling niet op zijn plaats. Bedoelde personen sluiten immers niet een arbeidsovereenkomst met hun werkgever, zodat een overeenkomst waarin een dergelijk beding zou kunnen worden opgenomen, ontbreekt. Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst met een bestuursorgaan is op te merken, dat de arbeidscontractant nu al de nietigheid van met de wet strijdige bedingen kan inroepen bij de rechter. Om die reden achten wij een specifieke bepaling in dit wetsartikel ter zake van nietigheid van een beding overbodig.

ARTIKELN III EN IV

Bij overeenkomsten en aanstellingen die al zijn aangegaan of gedaan vóór het in werking treden van de wet, volgt de wet het stelsel van artikel 9 lid 2 van de richtlijn: in artikel III voor arbeidsovereenkomsten volgens het Burgerlijk Wetboek en in artikel IV voor betrekkingen bij de overheid. In deze gevallen moet de werkgever de gegevens op schrift stellen als de werknemer dat verzoekt. Het verzoek is vormloos en kan dus zowel schriftelijk als mondeling worden gedaan.

ARTIKEL V

Zo enigzins mogelijk zal de wet per 1 januari 1993 in werking moeten treden. De leden van de Sociale Raad hebben zich er althans toe verplicht te streven naar uitvoering per die datum. De uiterste datum volgens de richtlijn is 1 juli 1993. Het is de bedoeling dat de tijd die verstrijkt tussen de datum van aanneming van het wetsvoorstel en de inwerkingtreding voldoende ruimte laat voor voorlichting en aanpassing van administratieve systemen. Door het bepalen van de datum van inwerkingtreding over te laten aan een koninklijk besluit kan hiermee rekening worden gehouden.

Transponeringstabel

Richtlijn	Wetsvoorstel
Voor het Burgerlijk Wetboek (artikel I)	
artikel 1 lid 1	Titel 7A: 7A + artikel 1637f lid 6
artikel 1 lid 2	artikel 1637f lid 4
artikel 2 lid 1	artikel 1637f lid 1, aanhef
artikel 2, lid 2, onderdeel a	artikel 1637f lid 1, onderdeel a
artikel 2, lid 2, onderdeel b	artikel 1637f lid 1, onderdeel b
artikel 2, lid 2, onderdeel c	artikel 1637f lid 1, onderdeel c
artikel 2, lid 2, onderdeel d	artikel 1637f lid 1, onderdeel d
artikel 2, lid 2, onderdeel e	artikel 1637f lid 1, onderdeel e
artikel 2, lid 2, onderdeel f	artikel 1637f lid 1, onderdeel f
artikel 2, lid 2, onderdeel g	artikel 1637f lid 1, onderdeel g
artikel 2, lid 2, onderdeel h	artikel 1637f lid 1, onderdeel h
artikel 2, lid 2, onderdeel i	artikel 1637f lid 1, onderdeel i
artikel 2, lid 2, onderdeel j	artikel 1637f lid 1, onderdeel k
artikel 2 lid 3	artikel 1637f lid 1, onderdeel k en 1637f lid 2
artikel 3 lid 1	artikel 1637f leden 1 en 2
artikel 3 lid 2	artikel 1637f leden 1, 2 en 3
artikel 3 lid 3	artikel 1637f lid 3
artikel 4	artikel 1637f lid 1, onderdeel j
artikel 5	artikel 1637f lid 3
artikel 6	geen uitvoering nodig
artikel 7	geen uitvoering nodig
artikel 8	procedure met betrekking tot arbeidsovereenkomsten, artikel 1637f leden 5 en 8
artikel 9 lid 1	Artikel V
artikel 9 lid 2	Artikel III
artikel 9 lid 3	considerans
artikel 9 lid 4	kennisgeving aan de Commissie

Voor overheidspersoneel (artikel II)

artikel 1, lid 1	artikel II, lid 1
artikel 1, lid 2	-
artikel 2, lid 1	artikel II lid 2, aanhef
artikel 2, lid 2, onderdeel a	artikel II lid 2, onderdeel a
artikel 2, lid 2, onderdeel b	artikel II lid 2, onderdeel b
artikel 2, lid 2, onderdeel c	artikel II lid 2, onderdeel c
artikel 2, lid 2, onderdeel d	artikel II lid 2, onderdeel d
artikel 2, lid 2, onderdeel e	artikel II lid 2, onderdeel e
artikel 2, lid 2, onderdeel f	artikel II lid 2, onderdeel f
artikel 2, lid 2, onderdeel g	artikel II lid 2, onderdeel g
artikel 2, lid 2, onderdeel h	artikel II lid 2, onderdeel h
artikel 2, lid 2, onderdeel i	artikel II lid 2, onderdeel i
artikel 2, lid 2, onderdeel j	artikel II lid 2, onderdeel j
artikel 2, lid 3	artikel II lid 3
artikel 3, lid 1	artikel II, lid 4
artikel 3, lid 2	artikel II, leden 2, 3 en 4
artikel 3, lid 3	artikel II, lid 5
artikel 4	artikel II, lid 9
artikel 5	artikel II, lid 6
artikel 6	geen uitvoering nodig
artikel 7	artikel II, lid 8
artikel 8	artikel II, lid 7
artikel 9, lid 1	artikel V
artikel 9, lid 2	artikel IV
artikel 9, lid 3	
artikel 9, lid 4	

De Staatssecretaris van Justitie,
A. Kosto

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
B. De Vries

De Minister van Binnenlandse Zaken,
C. I. Dales