

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. 6

### **MEMORIE VAN ANTWOORD**

Ontvangen 3 maart 1993

Met belangstelling hebben wij kennisgenomen van de opmerkingen van de leden van de fracties die in het voorlopig verslag aan het woord komen.

De leden van de **CDA**-fractie vroegen nadere informatie over de uitvoering van de richtlijn in andere Lid-Staten. Het is op dit moment niet bekend hoe de andere Lid-Staten de richtlijn uitvoeren. Van België en Duitsland is wel bekend dat er thans (februari 1993) nog geen wetsvoorstellen voorliggen. Voorts merken wij op dat de richtlijn aan de Lid-Staten een zekere ruimte laat om het toepassingsgebied nader vast te stellen. De richtlijn bepaalt dat zij van toepassing is op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of -verhouding die in de wetgeving van een Lid-Staat is omschreven en/of onder de wetgeving van een Lid-Staat valt. De richtlijn laat op deze wijze de Lid-Staten een zekere vrijheid bij de interpretatie van het begrip werknemer. Dit is in overeenstemming met de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschap; zie bijvoorbeeld het Mikkelsen-arrest, HvJEG 11 juli 1985, NJ 1988, 907.

Bij de besprekingen over andere harmonisatievoorstellen is wel gebleken dat het uiterst moeilijk is – tot nu toe in ieder geval onmogelijk – om overeenstemming te bereiken over een eenvormige definitie van het begrip «werknemer» of van het begrip «arbeidsverhouding». Telkens zal, gelet op het doel en de strekking van de richtlijn, bij de uitvoering bepaald moeten worden hoe het toepassingsgebied van de uitvoeringswet moet worden afgebakend. Daarnaast is het de vraag of andere Lid-Staten rechtsfiguren kennen die met uitzendcontracten, oproepcontracten en thuiswerk overeenkomen.

Het stemt tot voldoening dat de leden van de **PvdA**-fractie kunnen instemmen met het toepassingsbereik dat aan de informatieverplichting wordt gegeven. Deze leden vroegen of een indicatie kon worden gegeven van het aantal arbeidsbetrekkingen die onder de richtlijn vallen. Voor zover het Nederland betreft vallen alle werknemers met een arbeidsovereenkomst en alle ambtenaren onder de regeling. Daar moeten dan nog bij worden opgeteld de werkenden met een andersoortige overeenkomst waarover wij in punt 6 van de memorie van toelichting enige gegevens

hebben verschaft. In de Enquête Beroepsbevolking becijfert het Centraal Bureau voor de Statistiek de werkgelegenheid in personen in 1991 op 6 521 000. Van dit aantal moet worden afgetrokken het aantal personen die werken in de uitoefening van beroep of bedrijf, 617 000. Het aantal zou dan in de orde van grootte van 6 miljoen komen. Wij benadrukken echter dat dit niet meer dan een indicatie is.

De aan het woord zijnde leden vroegen of het mogelijk is de werknemers met een kort dienstverband of een arbeidsduur van geringe omvang vooraf op de hoogte te stellen van de regel dat de werkgever meer informatie moet verschaffen dan reeds op het loonstrookje staat vermeld als zij dat wensen. Het is zeker onze bedoeling om de nodige voorlichting te geven over deze nieuwe rechten en verplichtingen. Bij de bepaling van de datum van de inwerkingstreding van de wet zal daarmede rekening worden gehouden.

De leden van deze fractie, alsmede die van de fracties van de VVD, D66 en het GPV vroegen voorts naar de sancties op de niet-nakoming van de informatieplicht. Wanneer een werkgever zijn informatieverplichting niet nakomt, kan de werknemer niet alleen de werkgever aanspreken voor de daardoor veroorzaakte schade, doch ook vorderen dat de werkgever wel aan zijn verplichtingen voldoet. Uit het algemene burgerlijke recht en uit het algemene arbeidsrecht vloeit reeds de mogelijkheid voort dat de werknemer nakoming kan afdwingen en dat de werkgever aansprakelijk is voor schade die de werknemer lijdt doordat de werkgever zijn verplichtingen niet nakomt. In het voorgestelde artikel is dat nog eens uitdrukkelijk bepaald, in het bijzonder met het oog op de toepassing van de regeling op andere dan reguliere arbeidsverhoudingen.

Tot slot vroegen de leden van de PvdA-fractie of de voorgestelde regeling in de praktijk wezenlijk zal bijdragen aan de versterking van de rechtspositie van degenen die in flexibele arbeidsrelaties werkzaam zijn en aan terugdringing van sociaal bedenkelijke arbeidsrelaties. Zoals reeds in de memorie van toelichting is opgemerkt, is volgens de Europese Commissie de richtlijn er op gericht een evenwicht tot stand te brengen tussen het belang van de werknemers om de aard en de belangrijkste inhoud van hun arbeidsbetrekking te kennen en het belang van bedrijven bij het zoeken naar nieuwe, flexibelere arbeidsbetrekkingen. Het belang van de richtlijn ligt dan ook vooral op het terrein van de buiten het reguliere arbeidspatroon vallende arbeidsrelaties. Bij de uitvoering van de richtlijn zijn deze arbeidsrelaties uitdrukkelijk onder het bereik van de wet gebracht. Zoals wij in onze reactie op het advies van de Sociaal-Economische Raad (kamerstuk 22 659, nr. 1) en in het door deze leden gememoreerde overleg van 24 september 1992 (kamerstuk 22 659, nr. 2) naar voren hebben gebracht, is dit voorstel niet de enige maatregel die in het belang van deze bijzondere arbeidsrelaties tot stand komt. Gewezen kan worden op:

- de afschaffing van het  $\frac{1}{3}$ -criterium van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag;
- de voorgestelde maatregelen alsmede de aangekondigde adviesaanvraag terzake van thuiswerk als verwoord in de notitie 22 659, nr. 1;
- de voorstellen in het wetsvoorstel tot herziening van het ontslagrecht, zoals de bepaling dat een zonder meer verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt.
- de afschaffing van het  $\frac{1}{3}$ -criterium in de Wet op de ondernemingsraden, waarover de Sociaal-Economische Raad in het kader van het advies over de knelpunten in de Wet op de ondernemingsraden heeft geadviseerd;
- de herbezinning op het  $\frac{2}{5}$ -criterium in de sociale-verzekeringswetgeving;
- de tijdens het mondeling overleg d.d. 24 september 1992 toege-

zegde studie ter zake van een minimum-garantie voor oproepkrachten.

De leden van de **VVD**-fractie vroegen waarom bij bepaalde arbeidsrelaties, zoals afroepcontracten en thuiswerk, niet de verplichting wordt ingevoerd van een schriftelijke overeenkomst. Wij zouden erop willen wijzen dat juist ook de hier bedoelde arbeidsverhoudingen onder het bereik van de wet vallen. Ook voor deze categorie arbeidsrelaties wordt de verplichting van schriftelijke vastlegging van de belangrijkste elementen van de arbeidsverhouding ingevoerd. Materieel is het verschil tussen een brief met een weergave van de elementen van de arbeidsverhouding en een aanstellingsbrief niet groot. Verschil met een schriftelijke overeenkomst is in elk geval de eenzijdige ondertekening. In het mondeling overleg d.d. 24 september 1992 zijn meerdere fracties ingegaan op de schriftelijkheid van de overeenkomst zelf, als vormvereiste. De richtlijn verplicht niet tot een dergelijk voorschrift. Wij zullen daarop ingaan in een nadere notitie waarin ook het voorstel voor een wettelijke bepaling inzake de minimumgarantie bij oproepen wordt behandeld.

De leden van deze fractie vroegen wat de schade is waarvoor de werkgever aansprakelijk is indien hij niet aan zijn informatieverplichting voldoet, en of wij een voorbeeld konden geven. Het betreft schade die de werknemer lijdt doordat hij financiële verplichtingen is aangegaan naar aanleiding van mededelingen van de werkgever, welke mededelingen later onjuist blijken te zijn. Hierbij kan worden gedacht aan bijvoorbeeld financiële verplichtingen met betrekking tot kinderopvang.

Deze leden brachten nog de groepsactie ter sprake. In dit verband wijzen wij erop dat op grond van het wetsvoorstel 22 486, houdende een regeling van de bevoegdheid van bepaalde rechtspersonen om ter bescherming van belangen aan andere personen een rechtsvordering in te stellen, ook een belangenorganisatie ten behoeve van een groep werkenden een vordering tot nakoming van de uit dit wetsvoorstel voortvloeiende verplichtingen zou kunnen instellen.

Voorts vroegen de aan het woord zijnde leden, alsmede de leden van de fractie van D66, waarom de termijn waarbinnen de werkgever aan zijn informatieverplichting dient te voldoen, twee maanden is. De termijn is op twee maanden gesteld omdat de richtlijn een termijn van twee maanden aanhoudt. De gedachte dat een dergelijke termijn te lang zou zijn, delen wij niet. Hierbij valt op te merken dat in de uitvoeringswet als tijdstip waarop deze termijn een aanvang neemt niet is gekozen voor het tijdstip van de indiensttreding, doch van het sluiten van de overeenkomst. De termijn zal daardoor eerder een aanvang nemen, zodat de werkgever eerder aan zijn verplichting dient te hebben voldaan dan de richtlijn eist. Op deze wijze wordt de werkgever de ruimte geboden aan zijn verplichtingen te voldoen met de minste belasting.

De opmerking van de leden van deze fractie met betrekking tot de termijn waarbinnen informatie moet zijn verstrekt met betrekking tot het pensioen, is een gevolg van een onjuiste verwijzing in het wetsvoorstel. In het voorgestelde artikel 1637f lid 3 wordt verwezen naar onderdeel j van het eerste lid in plaats van naar onderdeel k. Deze foutieve verwijzing zal bij nota van wijzigingen worden verbeterd.

Wij delen de aarzeling niet die de leden van de VVD-fractie gevoelen met betrekking tot de mogelijkheid om voor de uitvoering van de informatieverplichting te volstaan met een verwijzing naar een collectieve arbeidsovereenkomst. Artikel 2 lid 3 van de richtlijn biedt de mogelijkheid dat de werkgever voor wat betreft de vakantie, opzegtermijnen, loon, betalingstermijnen en de gebruikelijke arbeidsduur aan zijn informatieverplichting voldoet door naar een collectieve arbeidsovereenkomst te verwijzen. Wij menen dat van die mogelijkheid gebruik moet worden gemaakt. Het maakt voor de begrijpelijkheid van deze gegevens geen verschil of zij staan vermeld in de collectieve arbeidsovereenkomst

dan wel in een ander document. Op partijen bij een collectieve arbeidsovereenkomst rust krachtens artikel 4 van de Wet CAO de verplichting hun leden te informeren.

Ter zake van de opmerking van deze leden over het loonstrookje wijzen wij er op dat het voorstel er niet toe verplicht aanvullende gegevens op het loonstrookje te vermelden.

De leden van de VVD-fractie wensten te vernemen waarom een werknemer die minder dan een maand in het buitenland te werk wordt gesteld, niet behoeft te worden geïnformeerd met betrekking tot de duur, de geldsoort waarin wordt betaald, et cetera. In artikel 1637f lid 1 sub k is de termijn van een maand opgenomen teneinde te voorkomen dat de werkgever bij tewerkstellingen in het buitenland van korte duur steeds een ruime informatieverplichting zou hebben. Lid 1 sub k is in overeenstemming met artikel 4 lid 3 van de richtlijn.

In antwoord op de opmerking van de leden van deze fractie betreffende de AOW-premie van de naar het buitenland uitgezonden werknemer mogen wij herinneren aan hetgeen wij hebben geschreven op pagina 5 van de memorie van toelichting. Herhaald zij thans dat het voor de hand ligt dat de werkgever als goed werkgever de werknemer op de consequenties wijst van de uitzending naar het buitenland voor de AOW-premie. Hij zal de werknemer zonodig moeten verwijzen naar bevoegde en deskundige instanties wanneer wijzigingen in sociale-zekerheidsrechten ook voor hem niet altijd te voorzien zijn, bijvoorbeeld omdat zij afhankelijk kunnen zijn van persoonlijke omstandigheden.

De leden van de VVD-fractie vroegen naar de reden van het onderscheid dat in het wetsvoorstel wordt gemaakt tussen de private sector en de publieke sector ter zake van de informatieverstrekking bij arbeidsovereenkomsten van geringe omvang of korte duur. Ook de leden van de fracties van D66 en het GPV hadden hiernaar gevraagd. Bij het overheidspersoneel is geen aparte regeling getroffen op verzoek van de Centrales voor Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken. Er bestond geen bezwaar om aan dat verzoek tegemoet te komen, gelet op het feit dat arbeidsverhoudingen van deze aard bij overheidspersoneel slechts in beperkte mate voorkomen en een dergelijke informatieverplichting daar aansluit bij de praktijk. In de private sector zou een dergelijke verplichting een aanzienlijke extra belasting kunnen vormen, zonder dat daarvoor een dringende noodzaak bestaat. Dat laat overigens onverlet dat bij collectieve arbeidsovereenkomst kan worden bepaald dat de werkgever telkens eigener beweging deze informatie verschaft.

Voorts maken deze leden een opmerking met betrekking tot huishoudhulpen. Artikel 1 lid 2 sub b van de richtlijn biedt de mogelijkheid een uitzondering te maken voor dienstbetrekkingen die incidenteel en/of van bijzondere aard zijn, mits daarvoor objectieve redenen bestaan. Van deze mogelijkheid is geen gebruik gemaakt. Wel is gebruik gemaakt van de mogelijkheid de informatieverplichting niet volledig toe te passen op dienstbetrekkingen van korte duur of van geringe omvang. Verreweg de meeste huishoudelijke hulpen vallen onder deze groep. Wij zien geen redenen om, anders dan door middel van een drempel, enige categorie, bijvoorbeeld huishoudhulpen, uitdrukkelijk uit te zonderen.

Het verschil in formulering tussen artikel I en artikel II hangt samen met de inpassing van de informatieverplichting in twee aparte rechtsgebieden met elk een eigen terminologie.

De vraag of uit artikel 1637d van boek 7A van het BW voortvloeit dat de kosten van het voldoen aan de informatieverplichting voor rekening van de werkgever komen, kunnen wij bevestigend beantwoorden. Dit geldt niet in geval van andere arbeidsverhoudingen dan de arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 1637a BW. Teneinde mogelijke onduidelijkheden op dit punt te vermijden is aan het voorgestelde artikel 1637a



lid 6 bij nota van wijziging een volzin toegevoegd die artikel 1637d van overeenkomstige toepassing verklaart op de daar bedoelde arbeidsverhoudingen. Van de gelegenheid is gebruik gemaakt om de terminologie en (het ontbreken van) de nummering van de leden in overeenstemming te brengen met titel 7A. Artikel 1637f zal uiteindelijk een plaats krijgen in de nieuwe arbeidsovereenkomstentitel van het nieuwe Burgerlijk Wetboek, met nummering van de leden.

Een regeling van de pensioenregeling is als apart wetsvoorstel in voorbereiding bij de tweede ondergetekende. In de Pensioenen spaarfondsenwet zijn thans reeds informatievoorschriften voor de pensioenuitvoerders ten opzichte van deelnemers aan pensioenregelingen opgenomen. In de pensioennota (kamerstuk 22 167, nr. 2) heeft het kabinet te kennen gegeven deze informatievoorschriften te willen aanscherpen en uitbreiden. De Tweede Kamer heeft de noodzaak van deze kabinetsvoornemens onderschreven. Inmiddels is voor advies een wetsvoorstel aan de Raad van State gezonden waarin onder meer de eerste fase van deze informatiewetgeving is neergelegd, met name ten opzichte van de deelnemers. Het betreft hier periodiek door de pensioenuitvoerder te verstrekken informatie. Ten behoeve van een tweede fase van wetgeving ter uitvoering van de pensioennota is in 1992 een door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geïnitieerd tweejarig project «Voorlichting en pensioenen» aangevangen, waarin het gehele relatienetwerk bij aanvullende pensioenvoorzieningen wordt bezien op zijn informatiemogelijkheden en -wenselijkheden.

Met voldoening hebben wij kennisgenomen van de instemmende opmerkingen die door de leden van de **D66**-fractie zijn gemaakt. Met betrekking tot de wijziging van artikel 1638d delen wij mede dat wij aannemen dat wij een standpunt hierover kenbaar kunnen maken voordat de mondelinge behandeling van het onderhavige wetsvoorstel zal plaatsvinden.

Deze leden vroegen naar de vergelijking tussen Nederland, Frankrijk, België en Duitsland inzake flexibele arbeidsrelaties. In de reeds eerder genoemde notitie, toegezegd tijdens het mondeling besluit d.d. 24 september 1992, zal ook worden gekeken naar regelingen in ons omliggende landen.

De aan het woord zijnde leden vroegen of de uitzondering met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten waarvan de wekelijkse arbeidsduur niet meer bedraagt dan acht uur – welke uitzonderingen zij op zich zelf een goede zaak vinden – niet strijdig is met de bestaande EG-richtlijnen met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij arbeid. Wij merken daarover het volgende op. Tijdens de besprekingen die hebben geleid tot de richtlijn is deze kwestie aan de orde gekomen. De Lid-Staten en de Commissie zijn echter tot de conclusie gekomen dat zich geen schending van de richtlijnen voordoet. Men mag er vanuit gaan dat, wanneer de communautaire wetgever zich rekenschap heeft gegeven van de mogelijkheid van indirecte discriminatie en vervolgens meent dat zich geen strijd voordoet, van schending van de richtlijnen geen sprake is. Los daarvan menen ook wij dat strijd met bestaande EG-richtlijnen zich niet voordoet. De uitzondering vindt geen verklaring in factoren die onderscheid op grond van geslacht insluit; de uitzondering wordt gerechtvaardigd door de wens de werkgever niet te belasten met administratieve werkzaamheden die in verhouding tot de duur en omvang van de arbeidsovereenkomsten te omvangrijk zijn. De uitzondering beantwoordt daarmee aan werkelijke behoeften van de werkgever, is geschikt om het beoogde doel te bereiken en is daarvoor ook noodzakelijk, zodat onvoldoende grond aanwezig is om te concluderen dat de bestaande EG-richtlijnen worden geschonden.

Het voorgestelde artikel 1637f lid 5 moet worden gezien als een nadere uitwerking van de algemene regel dat een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de verbintenis de schuldenaar verplicht de daardoor ontstane schade te vergoeden. Artikel 74 van Boek 6 geldt ook in de verhouding tussen de werkgever en de werknemer.

De aan het woord zijnde leden vroegen waarom is afgezien van de verplichting om aan personen in dienst van het Rijk, provincie, gemeente, waterschap of andere publiekrechtelijke lichamen gegevens te verstrekken met betrekking tot deelname aan een pensioenregeling. De reden waarom wij in het voorliggende wetsvoorstel hebben afgezien van de verplichting om aan overheidspersoneel gegevens te verstrekken over de deelname aan een pensioenregeling, ligt in het feit dat in een dergelijke verplichting reeds bij wet is voorzien. De Algemene burgerlijke pensioenwet legt in artikel B 10 de plicht om degenen die ambtenaar worden in de zin van die wet te informeren – zo mogelijk voordat zij hun betrekking hebben aanvaard – over de intrede in het Algemeen burgerlijk pensioenfonds. Bovendien ontvangt de ambtenaar een afschrift van de intredebevestiging. Bij uittrede uit het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds ontvangt de gewezen ambtenaar een afschrift van de uittredebevestiging. Met deze wettelijke regeling is voor bovengenoemd personeel reeds voldaan aan de eisen die de richtlijn op dit punt stelt.

Met waardering hebben wij kennisgenomen van de opmerkingen van de leden van de **GPV**-fractie. Naar aanleiding van de door deze leden geplaatste opmerkingen en gestelde vragen merken wij het volgende op.

Wij herhalen dat het wetsvoorstel in kwestie niet geïsoleerd van andere maatregelen moet worden beoordeeld. Er zijn andere maatregelen die de positie van de werknemers met een arbeidsovereenkomst van bijzondere aard beogen te versterken en daarmee de doorzichtigheid van de arbeidsmarkt beogen en de te vergroten; het onderhavige wetsvoorstel is één van deze maatregelen. Het geheel van maatregelen levert naar onze mening een substantiële bijdrage aan bescherming van bedoelde arbeidsverhoudingen.

Met betrekking tot de opmerking betreffende de sanctie op de niet-naleving van het voorgestelde artikel verwijzen wij naar hetgeen wij hierboven hebben opgemerkt over artikel 1637f lid 5.

Ook met betrekking tot het onderscheid tussen de publieke sector en de private sector verwijzen wij naar hetgeen wij hierboven hebben opgemerkt.

De Staatssecretaris van Justitie,  
A. Kosto

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

De Minister van Binnenlandse Zaken,  
C. I. Dales