

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. 9****NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET EINDVERSLAG**

Ontvangen 17 mei 1993

De leden van de PvdA-fractie en van de VVD-fractie stelden in het bijzonder de sancties op niet-naleving van de informatieplicht door de werkgever aan de orde. In de brief van de drie vakcentrales van 19 november 1992, naar welke brief de eerstgenoemde fractie in dit verband verwijst, wordt eveneens aandacht besteed aan dit onderwerp. Mede naar aanleiding van hetgeen in deze brief wordt gesteld, zouden wij erop willen wijzen dat artikel 8 van de richtlijn, dat de lid-staten verplicht in hun interne rechtsorde voorschriften op te nemen die de werknemer de mogelijkheid bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden, geen zelfstandige betekenis heeft. Reeds uit het gemeene communautaire recht volgt dat maatregelen dienen te worden genomen om de doeltreffende toepassing van het gemeenschapsrecht te verzekeren. Dat betekent in dit geval in het bijzonder dat een werknemer de naleving van de informatieplicht moet kunnen afdwingen. Lid 5 van artikel 1637f is niet de enkele omzetting in nationaal recht van artikel 8 van de richtlijn. De werknemer kan zijnerzijds een vordering tot nakoming instellen. Voorts is in deze materie, waar deze verplichting alle werknemers aangaat, van belang dat, wanneer wetsvoorstel 22 486 tot wet is verheven, belangenorganisaties ten behoeve van een groep werkenden een vordering tot nakoming kunnen instellen. Ook vakorganisaties die een nalatige werkgever wijzen op zijn informatieverplichting, al dan niet onder aankondiging van een vordering tot nakoming, zullen naar men mag aannemen de werkgever voldoende kunnen bewegen om tot verstrekking van informatie over te gaan. Volledigheidshalve wijzen wij nog op lid 8 van artikel 1637f dat afwijkende bedingen nietig verklaart.

Ook na nadere overweging, waartoe de beschouwingen van deze leden ons aanleiding gaven, zijn wij tot de conclusie gekomen dat andere sancties niet verkieslijk zijn. Men zou zich weliswaar kunnen laten inspireren door artikel 30 Wet op het consumentenkrediet dat bepaalt dat de kredietovereenkomst bij akte wordt aangegaan en de gegevens opsomt die de akte moet bevatten. Niet-naleving maakt de overeenkomst vernietigbaar; slechts de kredietnemer komt een beroep op de vernietigingsgrond toe. Zo'n sanctie is voor het arbeidsovereenkomstenrecht echter niet voor de hand liggend omdat de werknemer geen belang bij vernietiging van de overeenkomst zal hebben. Een soortgelijke benadering kent

ook de Pachtwet. Artikel 2 schrijft voor dat de pachtovereenkomst schriftelijk moet worden aangegaan. Zolang dit niet is gebeurd kan de verpachter niet de pachtprijs vorderen. Bij een arbeidsovereenkomst is het niet kunnen vorderen van arbeid als sanctie zinloos. Civielrechtelijke sancties als nietigheid of vernietigbaarheid of het vervallen van een vorderingsrecht zullen zich uiteindelijk tegen de werknemer keren. De mogelijkheid tot het vorderen van schadevergoeding of tot naleving, de laatste versterkt door de mogelijkheid van een groepsactie, zullen voldoende aansporingen zijn om de verplichting na te leven. Administratiefrechtelijke sancties of strafrechtelijke sancties behoren naar onze mening achterwege te blijven als effectieve civielrechtelijke sancties voorhanden zijn.

In dit verband verwezen de leden van de PvdA-fractie nog naar de hiervoor genoemde brief van de drie vakcentrales waarin wordt gesteld dat in aanmerking moet worden genomen dat de arbeidsovereenkomst of -verhouding nadat deze een aanvang heeft genomen veranderingen kan ondergaan, niet alleen door daartoe strekkende uitdrukkelijke verklaringen van partijen, maar ook door feitelijke gedragingen van partijen jegens elkaar voor zover zij daaraan redelijkerwijs verwachtingen mogen ontlenen. Het is zeker juist dat arbeidsovereenkomsten in het algemeen aldus veranderingen kunnen ondergaan. De vraag evenwel of een partij gerechtvaardigd erop heeft mogen vertrouwen dat de schriftelijk medegedeelde inhoud van de arbeidsovereenkomst is gewijzigd op grond van gedragingen wordt niet anders beantwoord nadat dit wetsvoorstel wet is geworden. Wel zal op grond van lid 3 van artikel 1637f of lid 6 van artikel II een dergelijke wijziging aan de werknemer schriftelijk moeten worden medegedeeld.

De leden van de PvdA-fractie stelden voorts de kwestie aan de orde of materiële rechtsnormen zouden moeten worden geïntroduceerd voor flexibele arbeidsrelaties. In de notitie 22 659, nr. 1, hebben wij een reactie gegeven op het door deze leden genoemde SER-advies. De stand van zaken van de verschillende onderwerpen, die ook ter sprake zijn gekomen in het mondelinge overleg met de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid over deze notitie op 24 september 1992, is in de memorie van antwoord weergegeven. Dit wetsvoorstel strekt allereerst tot uitvoering van de richtlijn die voor alle arbeidsverhoudingen geldt. Toch menen wij dat de betekenis van dit voorstel, juist ook voor de werknemers met een preciaire arbeidsmarktpositie, over welke groepen ook de leden van de VVD-fractie spraken, niet moet worden onderschat. In de memorie van toelichting onder punt 6 hebben wij er al op gewezen dat de verplichting om de werknemer schriftelijk op de hoogte te stellen van het grondpatroon van zijn arbeidsverhouding een verder regulerend effect kan hebben: bij oproepkrachten 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. Verder is de verplichting om de arbeidsrelatie juridisch te duiden van groot belang. Maar gewezen kan ook worden op de betekenis van dit voorstel voor personen die op stukloon werken (bijvoorbeeld thuiswerkers) en wier arbeidsverhouding onduidelijkheden kan opleveren, bijvoorbeeld in het kader van de naleving van de Wet minimumloon en van de werknemersverzekeringen in de sociale zekerheid. Het Burgerlijk Wetboek bevat reeds enige voorschriften omtrent stukloon, in de wet aangeduid als «loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid» (artikel 1638p, tweede lid, BW) of «niet naar tijdruimte vastgesteld loon» (artikel 1638m en 1638o). De voorschriften hebben betrekking op het tijdstip van betaling en de betalingstermijnen en het recht op een voorschot indien definitieve afrekening niet mogelijk is. De laatstgenoemde bepaling zal, overeenkomstig een suggestie van de Sociaal-Economische Raad in zijn advies over titel 7.10 van het Nieuw

B.W. (advies van 20 september 1991, 91/20), worden aangevuld met het voorschrift dat het voorschot wordt berekend naar het gemiddeld verdiende loon in de drie voorafgaande maanden. Op grond van het thans voorgestelde nieuwe artikel 1637f zal de werkgever ook bij stukloon informatie over de gebruikelijke arbeidsduur, het loon en de termijn van uitbetaling moeten verstrekken. Bij stukloon dient de informatie omtrent het loon te worden verstrekt door vermelding van de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid werk, de stuksprijs en de tijd die met de uitvoering redelijkerwijs gemoeid is. Inhoudelijke wijzigingen, bijvoorbeeld voor wat betreft de prijs per stuk of de hoeveelheid aan te bieden werk, zullen op grond van de wijzigingsbepaling van het derde lid moeten worden opgegeven. De werkgever kan bij een en ander uitgaan van de ervaring die hij in zijn onderneming heeft. Aldus zal de omrekening van stukloon naar tijdloon en daarmee de controle op, bijvoorbeeld, de naleving van de Wet minimumloon worden vergemakkelijkt.

De leden van de VVD-fractie bleven van mening dat het loonstrookje niet in aanmerking dient te komen om nog meer informatie aan de werknemer te verstrekken. Wij hebben er reeds op gewezen dat het wetsvoorstel er niet toe verplicht de aanvullende gegevens op het loonstrookje te vermelden. Wij menen evenwel dat het geen bezwaar is dat aanvullende gegevens op het loonstrookje kunnen worden vermeld. Men denke aan de vermelding van de functie van de werknemer of van de toepasselijke c.a.o.

De aan het woord zijnde leden vestigden er de aandacht op dat de Nederlandse wetgever geen gebruik behoeft te maken van de uitzonderingsmogelijkheid die artikel 4 lid 3 van de richtlijn biedt ten aanzien van de informatieverplichting jegens werknemers die voor een periode van korter dan een maand in het buitenland arbeid verrichten. Wij hebben de lasten die de informatieverplichting voor de werkgever met zich meebrengt afgewogen tegen de voordelen daarvan voor de werknemer. Naarmate de uitzending van kortere duur is, neemt het belang voor de werknemer bij de informatie af. Daarentegen rust bij een kortere uitzending de informatieverplichting relatief zwaarder op de werkgever.

De leden van de VVD-fractie waren voorts van mening dat lang niet iedere werkgever zijn werknemer attent maakt op de mogelijkheid om in het buitenland AOW-premie te betalen teneinde te voorkomen dat met ingang van de 65-jarige leeftijd op zijn AOW-pensioen wordt gekort. Voor wat betreft de toepasselijke regelgeving zouden wij het volgende willen opmerken.

Om als verplicht verzekerde voor de volksverzekeringen, zoals de AOW, te kunnen worden aangemerkt, geldt als hoofdregel dat men in Nederland moet wonen. Vertrek uit Nederland betekent in de meeste gevallen dat de verzekeringsplicht eindigt. Met andere woorden: wanneer men vanaf dat moment geen pensioen meer opbouwt ingevolge de AOW, zal dat te zijner tijd een korting op het uit te betalen AOW-pensioen tot gevolg hebben. Om onderbrekingen in de pensioenopbouw van de AOW te voorkomen zijn, zolang er sprake is van vertrek uit Nederland naar een ander EG-land, de Verordeningen (EEG) 1408/71 en 574/72 van kracht. Daarin zijn onder meer bepalingen opgenomen ten behoeve van werknemers en zelfstandigen die tijdelijk in een ander EG-land te werk worden gesteld. Voor het begin van een dergelijke tewerkstelling wordt aan de desbetreffende werknemer of zelfstandige op aanvraag door de Sociale Verzekeringsraad een verklaring inzake de toepasselijke wetgeving uitgereikt, waarin wordt verklaard dat op zo'n persoon gedurende het buitenlandse verblijf de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving (volksverzekeringen en werknemersverzekeringen) van toepassing blijft. Hieruit volgt tevens dat de verschuldigde sociale verzekeringspremies normaal door de in Nederland gevestigde werkgever

worden voldaan aan de Nederlandse uitvoeringsorganen en dat geen sprake is van premiebetaling aan organen in het land waar de detachering plaatsvindt. Deze zogenaamde detacheringsverklaringen worden gewoonlijk uitgereikt voor een periode van ten hoogste twaalf maanden met een mogelijke verlenging van nog eens twaalf maanden, terwijl in bepaalde omstandigheden afgifte van een dergelijke verklaring mogelijk is voor een periode van ten hoogste vijf jaar. De aanvraag bij de raad kan zowel door de werkgever als door de werknemer worden ingediend. In verband met de verplichting tot premieinhouding neemt in bijna alle gevallen de werkgever deze taak op zich. Uit de praktijk blijkt dat de meeste werkgevers van deze mogelijkheid op de hoogte zijn. Degenen die als zelfstandige in een ander EG-land gaan werken zullen uiteraard zelf om een detacheringsverklaring moeten vragen; het wetsvoorstel ziet echter niet op zelfstandigen aangezien dan geen sprake is van een arbeidsverhouding. De detacheringsverklaring geldt uitsluitend voor de desbetreffende werknemer en zelfstandige. Meeverhuizende gezinsleden zijn gedurende hun verblijf in het buitenland niet verzekerd. Om te voorkomen dat zij te zijner tijd worden geconfronteerd met een korting op het AOW-pensioen bestaat echter de mogelijkheid om binnen een jaar na vertrek de Sociale Verzekeringsbank te verzoeken om de AOW (uitsluitend in combinatie met de AWW) op vrijwillige basis te mogen voortzetten.

Behalve binnen de EG kunnen ook detacheringsverklaringen op verzoek van de werkgever, werknemer of zelfstandige door de raad worden afgegeven wanneer de werkzaamheden voor bepaalde duur worden verricht in landen waarmee Nederland een verdrag inzake sociale zekerheid heeft gesloten (bijvoorbeeld de Verenigde Staten van Amerika, Canada, Israël, Marokko, Turkije en Tunesië). De geldigheidstermijn van deze verklaringen zijn per land verschillend. In sommige gevallen blijven ook de meeverhuizende gezinsleden verplicht verzekerd voor onder meer de AOW en de AWW. Waar dat laatste niet het geval is kan uiteraard gebruik worden gemaakt van de vrijwillige AOW/AWW-verzekering.

Het is ons niet bekend dat zich met betrekking tot dit onderwerp grote problemen voordoen. De werknemersorganisaties en de raad lichten de werkgevers hierover reeds nu in. Hoe meer personeel een werkgever in dienst heeft, hoe vaker hij werknemers tijdelijk in het buitenland te werk zal stellen. Het zijn juist de grote werkgevers die zich ervan bewust zijn dat detachering consequenties kan hebben voor de AOW. Zij zullen de werknemers daarop wijzen. De ervaring leert dat veel werkgevers wel weten dat zich consequenties kunnen voordoen, maar niet welke consequenties. Zou de werkgever worden verplicht deze consequenties aan de werknemer mede te delen, dan wordt de verplichting gelegd op degene die in deze materie doorgaans minder deskundig is, terwijl de werknemer de informatie toch al van de Sociale Verzekeringsraad kan krijgen. Tot slot merken wij op dat, wanneer een werknemer voor een bepaalde periode naar het buitenland wordt gezonden, het niet uitsluitend een verantwoordelijkheid van de werkgever is ervoor te zorgen dat de werknemer wordt geïnformeerd. Naar onze mening rust hier ook enige verantwoordelijkheid op de werknemer zelf. Zo mag bijvoorbeeld worden verwacht dat hij bij de desbetreffende uitvoeringsorganen navraagt wat de gevolgen voor hem en zijn meereizende gezinsleden zijn, wanneer hij gedurende enige tijd niet in Nederland woont.

Met betrekking tot de door deze leden gemaakte opmerking betreffende een uitzondering voor huishoudhulpen merken wij op dat het niet aanbevelenswaardig is enige categorie uit te zonderen, anders dan op grond van het criterium van korte duur of geringe omvang. De meeste huishoudhulpen zullen niet meer dan acht uur per week arbeid verrichten, zodat de werkgever niet op grond van artikel 1637f lid 1 de informatie behoeft te verstrekken. Zou een huishoudhulp langer dan acht

uur per week werken, dan zien wij geen redenen dat voor hem of haar een andere regeling zou moeten gelden.

De leden van de D66-fractie meenden dat de verplichting om informatie te verschaffen in de private sector ook zonder verzoek zijdens de werknemer diende te gelden, wanneer de duur van de overeenkomst niet meer bedraagt dan een maand of de arbeidsduur per week niet meer bedraagt dan acht uur. Deze leden wilden voor de private sector en de publieke sector een gelijke wettelijke regeling. Wij herhalen dat de «kleine deeltijdfuncties» in de publieke sector slechts in beperkte mate voorkomen; een informatieverplichting bij deze functies drukt daarom minder zwaar op de publieke sector dan zij bij soortgelijke functies in de private sector zou doen. Daarenboven benadrukken wij nogmaals dat de verplichting in de publieke sector reeds aansluit bij de praktijk. In de private sector zou het invoeren van de informatieverplichting bij kleine deeltijdfuncties tot een veel grotere belasting leiden dan in de publieke sector.

Deze leden kwamen nog terug op het feit dat artikel 1637f, derde lid, een termijn van twee maanden noemt. Zij stelden dat werknemers met een arbeidsovereenkomst van een maand pas na beëindiging van hun arbeidsovereenkomst wellicht de schriftelijke informatie over hun overeenkomst tegemoet kunnen zien. Deze constatering lijkt ons niet geheel juist. In hetzelfde lid is immers bepaald dat bij beëindiging vóór het verstrijken van de termijn van twee maanden de informatie bij het einde van de overeenkomst wordt verstrekt. Ook deze bepaling komt overeen met de richtlijn.

De Staatssecretaris van Justitie,
A. Kosto

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

De Minister van Binnenlandse Zaken,
C. I. Dales