

**Tekst en Toelichting
op de Wet implementatie EU-richtlijn
transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden**

TEKST EN TOELICHTING
OP DE WET IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN
TRANSPARANTE EN VOORSPELBARE ARBEIDSVORWAARDEN

mr. dr. J. van Drongelen
mr. A.D.M. van Rijs



**TEKST EN TOELICHTING OP DE WET IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN TRANSPARANTE EN VOOR-
SPELBARE ARBEIDSVOORWAARDEN**

© 2022 Iustitia *Scripta* namens de auteurs

Omslagontwerp: Ronald Koopmans

Ontwerp binnenwerk: Ronald Koopmans

Opmaak binnenwerk: Iustitia *Scripta*

ISBN: 978 90 832475 1 9

NUR-code: 825

Behoudens de krachtens het (internationale) auteursrecht toegelaten uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een gedigitaliseerde gegevensverzameling – al dan niet online – worden opgeslagen of toegankelijk gemaakt, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteursrechthebbende(n).

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, *Stb.* 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht: www.reprorecht.nl.

Aan de totstandkoming van deze uitgave is de uiterste zorg besteed. Desondanks kan de afwezigheid van eventuele zet- en/of drukfouten, dan wel onnauwkeurigheden en/of onvolkomenheden, niet worden gegarandeerd. De auteursrechthebbende aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor de gevolgen van eventuele zet- en/of drukfouten, dan wel onnauwkeurigheden en/of onvolkomenheden.

Deze publicatie is verzorgd door Iustitia *Scripta*: een imprint van PMJJFrissen.com ten tijde van de totstandkoming gevestigd te Best. Voor informatie over de activiteiten van de auteursrechthebbende ga naar: www.iustitiascripta.com.

UITGEBREIDE INHOUDSOPGAVE

9	WOORD VOORAF
11	LIJST VAN AFKORTINGEN
13	DEEL 1 ALGEMENE TOELICHTING OP DE WET IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN TRANSPARANTE EN VOOR SPELBARE ARBEIDSVOORWAARDEN
15	1. INLEIDING
15	2. IMPLEMENTATIEWETGEVING
16	3. HOOFDLIJNEN VAN HET VOORSTEL
16	<i>Richtlijn in het kort</i>
17	<i>Werkpatroon</i>
17	<i>Verplichte opleiding</i>
17	<i>Meer dan een baan</i>
18	4. VERHOUDING TOT NATIONALE REGELGEVING
18	5. GEVOLGEN (MET UITZONDERING VAN FINANCIËLE GEVOLGEN)
19	5.1 Financiële gevolgen
19	5.2 Administratieve lasten
19	<i>Regeldruk</i>
20	<i>Werkgevers</i>
20	<i>Incidentele kosten</i>
20	<i>Structurele kosten</i>
21	<i>Werknemers</i>
21	<i>Incidentele kosten</i>
21	<i>Structurele kosten</i>
21	<i>Raad voor de rechtspraak en Raad voor rechtsbijstand</i>
21	6. UITVOERING, TOEZICHT EN HANDHAVING
22	7. ADVIES EN CONSULTATIE
22	<i>Sociale partners</i>
23	<i>Internetconsultatie</i>
23	<i>Uitvoeringstoetsen</i>
23	<i>Adviescollege toetsing regeldruk (ATR)</i>
23	<i>Raad voor de rechtspraak (Raad)</i>
23	<i>Artikel 7:611a Burgerlijk Wetboek</i>
25	<i>Artikel 7:653a Burgerlijk Wetboek</i>
25	<i>Artikel 7:655 van het Burgerlijk Wetboek</i>
25	<i>Artikel 2b, derde lid, van de Wet flexibel werken</i>
25	<i>Overig</i>
26	<i>MKB toets</i>
26	8. OVERGANGSRECHT EN INWERKINGTREDING
26	9. VOORLICHTING

29	DEEL 2 WIJZIGING VAN HET BURGERLIJK WETBOEK
31	ARTIKEL I
31	Artikel 7:611a Burgerlijk Wetboek (oorspronkelijke tekst)
31	A
32	Toelichting algemeen
32	Toelichting tweede lid
32	<i>Verplichting tot aanbieden scholing</i>
33	Toelichting derde lid
34	Toelichting vierde lid
35	Toelichting vijfde lid
35	Artikel 7:611a Burgerlijk Wetboek (gewijzigde tekst)
36	B
36	Artikel 628b
36	Toelichting
36	Toelichting eerste lid
36	<i>Werkpatroon</i>
36	<i>(Grotendeels) onvoorspelbare tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht</i>
37	Toelichting tweede lid
37	Toelichting derde lid
37	C
37	Artikel 653a
38	Toelichting
38	Toelichting eerste lid
38	<i>Rechtvaardiging op grond van een objectieve reden</i>
39	<i>Afhankelijk van toestemming</i>
39	Toelichting tweede lid
39	Artikel 7:655 Burgerlijk Wetboek (oorspronkelijke tekst)
41	D
44	Toelichting algemeen
44	Toelichting eerste lid, onderdeel b
44	Toelichting eerste lid, onderdeel e
45	Toelichting eerste lid, onderdeel f
45	Toelichting eerste lid, onderdeel g
45	Toelichting eerste lid, onderdeel h
45	Toelichting eerste lid, onderdeel i
46	<i>Voorspelbaar werkpatroon</i>
46	<i>Onvoorspelbaar werkpatroon</i>
47	Toelichting eerste lid, onderdeel k
47	Toelichting eerste lid, onderdeel p
47	Toelichting eerste lid, onderdeel q

47	Toelichting eerste lid, onderdeel r
48	Toelichting eerste lid, onderdeel s
48	Toelichting tweede lid
48	Toelichting derde lid
49	Toelichting vierde lid
49	Toelichting zevende lid
49	Toelichting tiende lid
50	Toelichting elfde lid
50	Artikel 7:655 Burgerlijk Wetboek (gewijzigde tekst)
53	Artikel 7:670 Burgerlijk Wetboek (oorspronkelijke tekst)
53	E
53	Toelichting
53	Artikel 7:670 Burgerlijk Wetboek (gewijzigde tekst)
54	Artikel 7:696 Burgerlijk Wetboek (oorspronkelijke tekst)
54	F
54	Toelichting
55	Artikel 7:696 Burgerlijk Wetboek (gewijzigde tekst)
55	Artikel 7:740 Burgerlijk Wetboek (oorspronkelijk tekst)
55	G
55	Toelichting
56	Artikel 7:740 Burgerlijk Wetboek (gewijzigde tekst)
59	DEEL 3 WIJZIGING VAN DE WET FLEXIBEL WERKEN
61	ARTIKEL II
61	Artikel 2b. Overgang naar een andere vorm van arbeid met meer voor- spelbare en zekere arbeidsvoorwaarden
62	Toelichting algemeen
62	Toelichting eerste lid
62	Toelichting tweede lid
63	Toelichting derde lid
63	Toelichting vierde lid
63	Toelichting vijfde lid
64	Toelichting zesde lid
67	DEEL 4 WIJZIGING VAN DE WET ARBEIDSVOORWAARDEN GEDETACHEERDE WERKNEMERS IN DE EUROPESE UNIE
69	ARTIKEL III
69	Artikel 3 Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (oorspronkelijke tekst)
69	Toelichting algemeen
70	Toelichting tweede en vijfde lid

70	Toelichting vierde lid
70	Artikel 3 Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (gewijzigde tekst)
73	DEEL 5 WIJZIGING VAN DE OVERGANGSWET NIEUW BURGERLIJK WETBOEK
75	ARTIKEL IV
75	Artikel 227
75	Toelichting
75	ARTIKEL V
75	Toelichting
75	ARTIKEL VI
76	Toelichting
79	BIJLAGE 1 TRANSPONERINGSTABEL

WOORD VOORAF

Bij Koninklijke boodschap van 11 november 2021¹ is het voorstel van wet 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)² aangeboden aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal. De memorie van toelichting die het wetsvoorstel vergezelt, bevat de gronden waarop het rust.³ De Afdeling advisering van de Raad van State heeft voor de indiening van het voorstel van wet op 15 september 2021 haar advies uitgebracht.⁴ Op 5 november 2021 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) het nader rapport uitgebracht waarin hij ingaat op het door de Afdeling advisering uitgebrachte advies.⁵

Op 2 december 2021 heeft de Tweede Kamer het verslag uitgebracht waarin vragen en opmerkingen zijn opgenomen.⁶ De Minister van SZW heeft op 7 februari 2022 in de nota naar aanleiding van het verslag⁷ de vragen beantwoord en is op de opmerkingen ingegaan. Op 12 april 2022 heeft de openbare behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer plaatsgevonden.⁸ Op 7 februari 2022 is nog een nota van wijziging⁹ ingediend. Tijdens de behandeling van het voorstel van wet zijn twee al dan niet gewijzigde amendementen¹⁰ ingediend, die of zijn ingetrokken of verworpen.¹¹ Ook zijn er twee moties¹² ingediend waarvan er een over actief verzet tegen EU-bemoeienis met ons sociaal en arbeidsmarktbeleid¹³ is verworpen¹⁴ en een over de informatievoorziening over de loonheffingskorting¹⁵ is aan-

¹ Zie *Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nr. 1.

² Zie *Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nr. 2.

³ Zie *Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nr. 3.

⁴ Zie *Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nr. 4; *Stcrt.* 2021, nr. 47038.

⁵ Zie *Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nr. 4; *Stcrt.* 2021, nr. 47038.

⁶ Zie *Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nr. 5.

⁷ Zie *Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nr. 6.

⁸ Zie *Handelingen II* 2021/22, 35962, nr. 24-1, p. 1-75.

⁹ Zie *Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nr. 7.

¹⁰ Zie *Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nrs. 8-10 en 13.

¹¹ Zie *Handelingen II* 2021/22, 35962, nr. 74-11, p. 1.

¹² Zie *Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nrs. 11-12.

¹³ Zie *Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nr. 11.

¹⁴ Zie *Handelingen II* 2021/22, 35962, nr. 74-10, p. 1.

¹⁵ Zie *Kamerstukken II* 2021/22, 35962, nr. 12.

genomen.¹⁶ Het voorstel van wet is op 19 april 2022 door de Tweede Kamer aangenomen.¹⁷ Vervolgens heeft de Voorzitter van de Tweede Kamer het gewijzigde voorstel van wet aan de Eerste Kamer gezonden.¹⁸

Nadat de Eerste Kamer op 30 mei 2022 een voorlopig verslag heeft uitgebracht waarin vragen en opmerkingen zijn opgenomen,¹⁹ heeft de Minister van SZW in de memorie van antwoord van 8 juni 2022²⁰ de vragen die in het voorlopig verslag zijn gesteld beantwoord en is hij op de daarin gemaakte opmerkingen ingegaan. Op 14 juni 2022²¹ heeft de Eerste Kamer het eindverslag uitgebracht waarin kenbaar is gemaakt dat de vaste commissie voor SZW vindt dat het voorstel van wet na kennisneming van de memorie van antwoord voldoende is voorbereid voor openbare behandeling. Er heeft geen mondelinge behandeling plaatsgevonden en het voorstel van wet is op 28 september 2021 als hamerstuk aanvaard.²² De wet is op 6 juli 2022 in het *Staatsblad* geplaatst²³ en treedt met ingang van 1 augustus 2022 in werking.²⁴

In dit boek is allereerst een algemene, op de parlementaire geschiedenis gebaseerd, toelichting opgenomen. Daar het hier gaat om een wijzigingswet is eerst de oorspronkelijke wettekst opgenomen. Vervolgens is de tekst van de wijziging opgenomen, voorzien van een aan de parlementaire geschiedenis ontleende artikelsgewijze toelichting, waarna de integrale (nieuwe) wettekst is opgenomen.

Zoetermeer/Amsterdam, 14 juli 2022
Harry van Drongelen & André van Rijs

¹⁶ Zie *Handelingen II* 2021/22, 35962, nr. 74-10, p. 1.

¹⁷ Zie *Handelingen II* 2021/22, 35962, nr. 74-11, p. 1.

¹⁸ Zie *Handelingen I* 2021/22, 35962, nr. 27-7, p. 1. Zie *Kamerstukken I* 2021/22, 35962, nr. A.

¹⁹ Zie *Kamerstukken I* 2021/22, 35962, nr. B.

²⁰ Zie *Kamerstukken I* 2021/22, 35962, nr. C.

²¹ Zie *Kamerstukken I* 2021/22, 35962, nr. D.

²² Zie *Handelingen I* 2021/22, 35962, nr. 34-3, p. 1.

²³ Zie wet van 22 juni 2022 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), *Stb.* 2022, 277.

²⁴ Zie artikel V Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

LIJST VAN AFKORTINGEN

BW	Burgerlijk Wetboek
EU	Europese Unie
GW	Grondwet
Pb EU	Publicatieblad Europese Unie
RuWav	Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
WagwEU	Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie
Wfw	Wet flexibel werken

DEEL 1

ALGEMENE TOELICHTING OP DE WET IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN TRANSPARANTE EN VOORSPELBARE ARBEIDSVOORWAARDEN

1. INLEIDING

Op 20 juni 2019 is de EU-richtlijn 2019/1152, betreffende de transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, vastgesteld (Pb EU 2019, L 186). Hierna wordt naar deze richtlijn verwezen als ‘de richtlijn’, tenzij anders aangegeven. De richtlijn moet uiterlijk 1 augustus 2022 zijn omgezet in het Nederlandse rechtssysteem. Een transponeringstabel is opgenomen als bijlage. Bij de implementatie zijn geen andere regels opgenomen dan strikt noodzakelijk zijn (‘zuivere implementatie’). Deze wet geeft uitvoering aan de richtlijn.

2. IMPLEMENTATIEWETGEVING

(1) De richtlijn heeft tot doel de arbeidsvoorwaarden te verbeteren door transparantere en beter voorspelbare arbeidsvoorwaarden te bevorderen en gelijktijdig te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt. De richtlijn beschrijft de minimumrechten van iedere werknemer in de Europese Unie. Voor het begrip ‘werknemer’ zij verwezen naar jurisprudentie daaromtrent van het Hof van Justitie van de Europese Unie.²⁵ De richtlijn bevat verduidelijkingen en aanscherpingen van de rechten van werknemers ten opzichte van Richtlijn 91/553/EEG, die met deze richtlijn wordt ingetrokken. Richtlijn 91/553/EEG regelt de schriftelijke informatieplicht van de werkgever, en is momenteel opgenomen in artikel 655 Boek 7 Burgerlijk Wetboek.

(2) De wijzigingen ten opzichte van Richtlijn 91/553/EEG zien op de informatie die aan een werknemer moet worden verstrekt (artikelen 3, 4, 6 en 7 van de richtlijn) en het moment waarop die informatie moet zijn verstrekt (artikel 5 van de richtlijn). Daarnaast bevat de richtlijn minimumvereisten voor arbeidsvoorwaarden, die onder meer zien op de proeftijd (artikel 8 van de richtlijn), de mogelijkheid om meer dan een baan te hebben (artikel 9 van de richtlijn), de voorspelbaarheid van het werk (artikel 10 van de richtlijn), de overgang naar andere vormen van werk (artikel 12 van de richtlijn) en de bekostiging van verplichte opleidingen (artikel 13 van de richtlijn). De richtlijn bevat ook enkele maatregelen ter bescherming van de werknemer (artikelen 15 tot en met 18).

²⁵ Arresten van het HvJ EU van 3 juli 1986, *Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; van 14 oktober 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre e.a.*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; van 9 juli 2015, *Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; van 4 december 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; en 17 november 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

3. HOOFDLIJNEN VAN HET VOORSTEL

De richtlijn bevat enige bepalingen die op dit moment geen onderdeel uitmaken van het bestaande recht. Deze wet bevat daarom de bepalingen die bij wet moeten worden geïmplementeerd.

Richtlijn in het kort

(1) De richtlijn leidt tot een uitbreiding van de verplichtingen zoals opgenomen onder artikel 7:655 Burgerlijk Wetboek.

(2) De richtlijn leidt daarnaast tot aanpassing van de Wet flexibel werken (nieuw artikel 2b). De richtlijn bepaalt dat de werknemer een verzoek kan doen voor meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden, indien beschikbaar. In de Wet flexibel werken bestond het recht van een werknemer al om te verzoeken om een aanpassing van zijn arbeidsovereenkomst. De richtlijn verplicht de werkgever echter op dat verzoek binnen een maand te antwoorden. Voor kleine werkgevers geldt een langere beantwoordingstermijn. Huishoudelijk werkers zijn van deze bepaling uitgezonderd. Zie verder de artikelsgewijze toelichting onder artikel II Wet flexibel werken, artikel 2b.

(3) De richtlijn noopt verder tot aanpassing van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

(4) Ten slotte is een overgangsbepaling opgenomen in de Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek.

(5) De richtlijn bevat tevens de volgende drie nieuwe bepalingen:

- de richtlijn maakt een onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten op basis van de voorspelbaarheid van de momenten waarop arbeid moet worden verricht;
- het is de werkgever niet toegestaan de kosten van wettelijk verplichte opleidingen op de werknemer te verhalen, bovendien moet de werknemer de gelegenheid worden geboden de opleiding onder werktijd te kunnen volbrengen; en
- daarnaast is het de werkgever, behoudens een rechtvaardigingsgrond, niet toegestaan de werknemer te belemmeren om buiten het werkrooster te gaan werken voor een ander. Deze twee bepalingen worden hierna toegelicht.

(6) De richtlijn bevat een aantal uitzonderingen voor zeevarenden en zeevissers. Daar waar uitzonderingen gelden, zijn deze artikelsgewijs toegelicht.

Werkpatroon

In artikel 10 van de richtlijn is bepaald dat, wanneer het merendeel van de uren, waarop arbeid moet worden verricht, onvoorspelbaar is, de werkgever direct of indirect bepaalt op welke momenten de arbeid moet worden verricht. Deze bepaling wordt geïmplementeerd in artikel 7:628b Burgerlijk Wetboek. De werkgever moet daarbij, op grond van dit artikel, rekening houden met het feit dat de werknemer de arbeid mag weigeren te verrichten als deze valt buiten de overeengekomen referentiedagen en referentie-uren.

Verplichte opleiding

In artikel 13 van de richtlijn is, kort gezegd, geregeld dat een wettelijk verplichte opleiding voor de werknemer kosteloos is en als arbeidstijd wordt beschouwd. Deze bepaling wordt geïmplementeerd in artikel 7:611a Burgerlijk Wetboek. Niet iedere opleiding 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. Het gaat niet om 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. Het betreft uitsluitend aan de werkgever opgelegde verplichtingen tot het verstrekken een opleiding. De werkgever kan op grond van nationaal recht, collectieve overeenkomst of Europees recht, gehouden zijn deze opleiding aan te bieden. Het gaat dan meestal om opleidingen op het gebied van veiligheid en arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld het bijhouden van de vakbekwaamheid). De richtlijn schrijft voor dat de kosten van deze opleidingen niet ten laste komen van de werknemer. Deze bepaling is opgenomen in artikel I, onderdeel A. De richtlijn biedt de mogelijkheid om een uitzondering op deze bepaling te maken voor huishoudelijk werkers, hiervan is gebruik gemaakt. Deze uitzondering is in de artikels-gewijze toelichting bij artikel I, onderdeel A, artikel 611a, derde lid, gemotiveerd.

Meer dan een baan

(1) In artikel 9 van de richtlijn is opgenomen dat het werknemers toegestaan is om meer dan een baan te hebben. Dat houdt in dat de werknemer buiten de overeengekomen arbeidstijd bij een andere werkgever of voor zichzelf arbeid mag verrichten. De richtlijn biedt de mogelijkheid dat de lidstaat beperkingen op het hebben van meer dan een baan toestaat, mits deze gerechtvaardigd kunnen worden op grond van een objectieve reden. Van deze mogelijkheid is gebruik gemaakt.