Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

[redacted]

TER BESLISSING

Datum
25 januari 2022

Onze referentie
2022-0000022772

Opgesteld door
[redacted]

Uiterlijk bij
28 januari 2022

Bijlage(n)
2

Aan Minister van SZW
Van [redacted]

nota

Nota naar aanleiding van het verslag Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Aanleiding

Op 11 november 2021 is het wetsvoorstel implementatie Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden aan de Tweede Kamer verzonden. Op 22 december heeft de commissie van SZW het verslag vastgesteld. Mocht u meer informatie over het wetsvoorstel wensen: de achtergrond is terug te lezen in bijgevoegde nota's die eerder ter besluitvorming aan de vorige minister zijn voorgelegd.
In de nota naar aanleiding van het verslag (hierna: nota) hebben wij de vragen van de leden van de commissie SZW beantwoord. In deze nota lichten wij de aandachtspunten toe.

Geadviseerd besluit

- Indien akkoord met de inhoud van de nota naar aanleiding van het verslag, graag ondertekenen en laten verzenden.
- Indien akkoord met de nota van wijziging, graag ondertekenen en laten verzenden.
- Graag eveneens de aanbiedingsbrief aan de Tweede Kamer ondertekenen.
- Conform de daarover gemaakte afspraken met de TK wordt deze nota openbaar gemaakt.
- Graag uiterlijk 7 februari 2022 in verband met de eerst volgende procedurevergadering op 15 februari.

Kernpunten

- De richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden dient 1 augustus 2022 te zijn geïmplementeerd. Daarvoor is publicatie in het Staatsblad voor het zomerreces noodzakelijk.
- De richtlijn wordt zuiver geïmplementeerd, dit betekent dat er niet verder wordt gegaan dan de ruimte die de kaders van de richtlijn biedt.
- 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 commissie SZW van de Tweede Kamer heeft over een aantal onderwerpen in de wetgeving vragen gesteld, per onderwerp vindt u onder toelichting de geschetste lijn in de nota naar aanleiding van het verslag.
- Naar aanleiding van een opmerking van de Arbeidsinspectie wordt een wijziging voorgesteld van artikel 2b Wet flexibel werken. Hiermee wordt

het artikel in lijn gebracht met de werkwijze van artikel 2 Wet flexibel werken.
- De eerstvolgende procedurevergadering van de commissie SZW is op 15 februari. Via de griffie zal worden verzocht om dit wetsvoorstel met voorrang te behandelen. Zodat de implementatiedatum van 1 augustus 2022 kan worden gehaald.

Toelichting
In het verslag zijn een aantal vragen gesteld over de wijze van implementatie, het tijdstip van de wetgeving en een verzoek om evaluatie.
In de nota wordt toegelicht dat voor de implementatie wordt aangesloten bij het kabinetsstandpunt van zuivere implementatie en dat er derhalve niet verder wordt gegaan dan de ruimte die de richtlijn biedt. Ook wordt toegelicht dat de uitwerking van het advies van de Commissie Regulering van Werk en de Covid-19 pandemie, de implementatie wat later is opgepakt. Op Europees niveau zal de implementatie van de richtlijn na 5 jaar worden geëvalueerd, daarbij is bijzondere aandacht de gevolgen van kleine ondernemingen en de administratieve lasten.

Ook wordt door verschillende partijen verzocht waarom is afgezien van Internetconsultatie en waarom er geen MKB toets heeft plaatsgevonden. Deze toetsen zijn conform standaard beleid bij implementatie van richtlijnen achterwege gelaten.

In de wetgeving wordt op een tweetal onderdelen een uitzondering gemaakt voor huishoudelijk werkers. Het gaat hier om de uitzondering op de vergoeding van bij wet/cao verplichte scholing door de werkgever en het verzoek om arbeid in een meer zekere vorm. Deze uitzonderingen zijn wat ons betreft gerechtvaardigd, omdat deze niet passen bij de aard van de rechten en plichten tussen werkgever en werknemer zoals verwoord in de Regeling dienstverlening aan huis. In december 2021 is een rechtelijke uitspraak gedaan over huishoudelijk werkers die gefinancierd worden uit een persoonsgebonden budget (PGB). De Regeling dienstverlening aan huis maakt volgens deze uitspraak een niet toegestaan indirect onderscheid op basis van geslacht in het kader van socialezekerheidswetgeving voor wat betreft huishoudelijk werkers die gefinancierd worden uit een PGB. De leden van de PvdA en D66 hebben gevraagd of de genoemde uitzonderingen dan nog wel stand kunnen houden. In afwachting van een mogelijke uitspraak in hoger beroep is er vooralsnog geen aanleiding om aan te nemen dat het onderscheid in dit wetsvoorstel niet is toegestaan voor de brede groep huishoudelijk werkers. Mocht een eventuele uitspraak in hoger beroep hiertoe aanleiding geven dan zal dit opnieuw worden bezien.
Daarnaast wordt in de nota een nadere toelichting gegeven op de reden van uitzondering van deze groep.

In de nota wordt toegelicht waarom is gekozen voor de mogelijkheid om nevenarbeid te verbieden indien hier sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Wij zien naar aanleiding van de vragen van de leden van de PvdA om deze uitzondering te laten vervallen, geen aanleiding om het wetsvoorstel aan te passen en lichten toe waarom.

De leden van D66 en SGP vragen nader toe te lichten wat onder een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon wordt verstaan. Deze toelichting is deels gegeven, maar het is deels ook aan de Europese rechter om dit nader in te vullen.

De leden van D66 en SGP vragen wat moet worden verstaan onder een bij wet of cao door werkgever verplicht te verstrekken opleiding, dit wordt nader toegelicht. Er is bewust gekozen geen voorbeelden te noemen uit cao's, omdat deze vaak aan verandering onderhevig zijn.

De gestelde vragen zijn allen beantwoord in de nota naar aanleiding van het verslag. Naar onze mening hoeft er geen wijziging plaats te vinden naar aanleiding van de gestelde vragen en kan het wetsvoorstel dus worden behandeld.

Nota van wijziging
Met de nota van wijziging wordt in artikel 2b Wet flexibel werken(Wfw) het woord 'schriftelijk' toegevoegd om de bepaling in lijn te brengen met andere verzoeken die op grond van de Wfw eveneens schriftelijk moeten worden gedaan.

Communicatie
In overleg met de directie Communicatie en de sociale partners wordt communicatie opgezet voor drie groepen: cao partijen, werkgevers en werknemers. De communicatietekst voor cao partijen is naar de werkgroep Arbeidsrecht van de StvdA voor commentaar verzonden. Ook de directie UAW is bij deze communicatie betrokken. Deze communicatie zal als eerste worden gepubliceerd, zodat cao partijen voldoende tijd hebben om waar nodig de cao's aan de gewijzigde wetgeving aan te passen. Communicatie zal pas plaatsvinden nadat het wetsvoorstel in de Tweede Kamer is behandeld, conform het verzoek van de sociale partners.

Krachtenveld
• J&V is betrokken bij de totstandkoming van het wetsvoorstel.
• J&V is medeondertekenaar van het wetsvoorstel (wijziging BW).
• De conceptwetgeving is in een eerder stadium met sociale partners gedeeld en besproken

Planning
15 februari 2022: Procedurevergadering commissie SZW Tweede Kamer
15 Februari - 15 maart 2022: behandeling Tweede Kamer
15 maart – 15 juni 2022: behandeling Eerste Kamer
30 juni: bekrachtiging door Koning en plaatsing in het Staatsblad
1 augustus 2022: inwerkingtreding wetsvoorstel

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Informatie
1	Nota 26/02/2021	Lijn en beleidskeuzes implementatie richtlijn
2	Nota 08/10/2021	Verzending nader rapport en wetsvoorstel