

Vergaderjaar 2021–2022

**35 962**

## **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) (Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden)**

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **I. ALGEMEEN**

##### **1. Inleiding**

Op 20 juni 2019 is de EU-richtlijn 2019/1152, betreffende de transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, vastgesteld (PbEU 2019, L 186). Hierna wordt naar deze richtlijn verwezen als «de richtlijn», tenzij anders aangegeven. De richtlijn moet uiterlijk 1 augustus 2022 worden 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»). Dit wetsvoorstel, aangeboden mede namens de Minister voor Rechtsbescherming, geeft uitvoering aan de richtlijn.

##### **2. Implementatiewetgeving**

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 van werknemer zij verwezen naar jurisprudentie daaromtrent van het Hof van Justitie.<sup>1</sup> De richtlijn bevat verduidelijkingen en aanscherpingen van de rechten van werknemers ten opzichte van richtlijn 91/553/EEG, die ingetrokken wordt met deze richtlijn. Richtlijn 91/553/EEG regelt de schriftelijke informatieplicht van de

<sup>1</sup> Arresten van het Hof van Justitie 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 Ruhrländische Klinik gGmbH/Ruhrländische Klinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

werkgever, en is momenteel opgenomen in artikel 655 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW).

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 meerdere banen 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).

### **3. Hoofdpijnen van het voorstel**

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

#### *Richtlijn in het kort*

De richtlijn leidt tot een uitbreiding van de verplichtingen zoals opgenomen onder 7:655 BW.

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 1 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.

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

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

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 werkkrooster te gaan werken voor een ander. Deze twee bepalingen worden hierna toegelicht.

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 BW. 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 referentieuren.

### *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 BW. 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, of 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. In dit wetsvoorstel is deze bepaling 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 artikelsgewijze toelichting bij artikel I, onderdeel A, artikel 611a, derde lid, gemotiveerd.

### *Meerdere banen*

In artikel 9 van de richtlijn is opgenomen dat het werknemers toegestaan is om meerdere banen 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 meerdere banen toestaat, mits deze gerechtvaardigd kunnen worden op grond van een objectieve reden. Van deze mogelijkheid is gebruik gemaakt.

Het is mogelijk, maar niet noodzakelijk om deze rechtvaardigingsgrond op te nemen in de arbeidsovereenkomst zelf. De rechtvaardiging kan ook naderhand gegeven worden. Bijvoorbeeld als de werkgever een beroep doet op de bepaling in de arbeidsovereenkomst.

De richtlijn noemt voorbeelden van rechtvaardigingsgronden voor de gevallen waarin de werkgever zich wil beroepen op een (overeengekomen) verbod om voor een ander arbeid te verrichten. De in de richtlijn opgenomen rechtvaardigingsgronden zijn: gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten. Deze rechtvaardigingsgronden zijn niet uitputtend. Zo zal een beding dat een overtreding van een wettelijk voorschrift in zou houden, eveneens tot een rechtvaardiging kunnen leiden. Bijvoorbeeld wanneer het verrichten van arbeid voor een ander zou kunnen leiden tot overtreden van de arbeidstijdenwetgeving.

In de praktijk wordt vaak gebruik gemaakt van een beding waarbij de werkgever toestemming moet geven voor het verrichten van arbeid voor een ander. Het onthouden van toestemming is alleen nog toegestaan als de werkgever daarvoor een beroep kan doen op een rechtvaardigingsgrond.

#### **4. Verhouding tot nationale regelgeving**

Het wetsvoorstel leidt tot wijzigingen in het Burgerlijk Wetboek, Boek 7, de Wet flexibel werken, de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (Wagwewu) en de Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek.

#### **5. Gevolgen (met uitzondering van financiële gevolgen)**

De implementatie van de richtlijn heeft gevolgen voor werkgevers en werknemers.

In de richtlijn zijn een aantal nieuwe verplichtingen opgenomen voor werkgevers.

Dit betreft een aanvulling in de arbeidsvoorwaarden die kenbaar moeten worden gemaakt bij het aangaan van een arbeidsrelatie. Het gaat hier met name om een aanpassing van de arbeidsovereenkomst voor nieuwe werknemers. Bestaande werknemers kunnen om de ontbrekende informatie verzoeken. Hier dient de werkgever binnen een bepaalde periode op te reageren.

Reeds bestaande modelarbeidsovereenkomsten zullen conform de nieuwe wetgeving moeten worden aangepast. Het betreft in deze gevallen een eenmalige wijziging.

In collectieve arbeidsovereenkomsten zal indien van toepassing een wijziging worden opgenomen ten aanzien van verplichte opleidingen en de hieraan verbonden kosten.

Ook de bedingen over nevenwerkzaamheden zullen in lijn moeten worden gebracht met de genoemde wijzigingen. Een beding dat de werknemer zonder objectieve rechtvaardiging beperkt voor anderen arbeid te verrichten buiten de werktijd is nietig.

Het doel van deze richtlijn is om meer transparantie te creëren over de arbeidsvoorwaarden.

Voor werknemers heeft de implementatie van de richtlijn tot gevolg dat zij meer duidelijkheid hebben, maar ook dat de arbeidsvoorwaarden meer voorspelbaar worden. Met de invoering van artikel 7:653a wordt de drempel voor werknemers om ander werk te doen naast het huidige werk verlaagd. Werknemers kunnen na 26 weken verzoeken om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

##### *5.1 Financiële gevolgen*

Het wetsvoorstel heeft geen financiële gevolgen.

##### *5.2 Administratieve lasten*

Regeldruk

De inhoudelijke nalevingskosten en de administratieve lasten vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk. Het kabinet streeft ernaar de regeldruk voor burgers, bedrijven en professionals terug te dringen. Het onderhavige wetsvoorstel heeft met name gevolgen voor de regeldruk bij werkgevers/bedrijven en in beperkte mate voor burgers als werknemers.

## Werkgevers

Dit wetsvoorstel heeft de volgende effecten op de regeldruk voor werkgevers. Bij het vaststellen van deze regeldruk wordt als uitgangspunt genomen dat de handelingen die door werkgevers moeten worden ondernomen, uitgevoerd worden door administratief personeel. Hiervoor geldt dat conform het *Handboek meten regeldruk* een uurtarief van 39 euro per uur wordt gehanteerd voor het verrichten van administratieve handelingen. Voor handelingen op managementniveau geldt een uurtarief van 77 euro. Voor kennisneming van wetgeving wordt aangenomen dat deze handelingen door alle werkgevers (circa 400.00) moeten worden verricht. Afhankelijk van de werkgever is of de administratieve handeling eenmalig of structureel moet worden verricht.

### *Incidentele kosten*

Voor werkgevers geldt dat zij kennis zullen moeten nemen van de gewijzigde regels met betrekking tot de Wet flexibel werken en de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie en de wijzigingen in het Burgerlijk Wetboek. Ook geldt dat zij in verband met de op grond van dit wetsvoorstel verplicht te verstrekken informatie over de arbeidsvoorwaarden (daar waar van toepassing) modelarbeidsovereenkomsten moeten aanpassen. Dit leidt tot éénmalige kosten voor kennisneming en aanpassen modelarbeidsovereenkomsten (al dan niet in een collectieve arbeidsovereenkomst). Deze worden geschat op circa € 2 mln, gebaseerd op de aanname dat alle werkgevers kennis moeten nemen van de wijzigingen en voor een gedeelte van de werkgevers geldt dat zijn hun modellen moeten aanpassen.

### *Structurele kosten*

Voor werkgevers die niet werken met modelarbeidsovereenkomsten geldt dat steeds bij het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst op grond van dit wetsvoorstel verplicht informatie over de arbeidsvoorwaarden moet worden versterkt. Daarnaast geldt dat werkgevers zullen moeten reageren op een verzoek van de werknemer om een arbeidsrelatie met meer zekerheid op grond van de Wet flexibel werken of een verzoek tot informatie over de arbeidsvoorwaarden zoals nieuw worden opgenomen onder artikel 7:655 van het BW. De administratieve lasten van een dergelijk verzoek laten zich niet zo eenvoudig becijferen, doordat onzeker is hoeveel werknemers een verzoek zullen indienen. Uitgaande van een aantal veronderstellingen worden de structurele kosten voor beide handelingen geschat op 13 mln.

## Werknemers

### *Incidentele kosten*

Ook werknemers zullen moeten kennisnemen van de wijzigingen Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de Wet flexibel werken, althans voor wat betreft de Wet flexibel werken voor zover hun individuele situatie daartoe aanleiding geeft. De éénmalige regeldruk kosten voor werknemers worden geschat op € 4 mln. Dit is echter afhankelijk van of en hoe vaak een werknemer een verzoek doet op grond van de Wet flexibel werken.

### *Structurele kosten*

Werknemers kunnen een verzoek doen om een arbeidsrelatie met meer zekerheden of een verzoek tot aanvullende informatie over arbeidsvoorwaarden. De administratieve lasten van een dergelijk verzoek laten zich niet zo eenvoudig becijferen, doordat onzeker is hoeveel werknemers een verzoek zullen indienen. Uitgaande van een aantal veronderstellingen worden de structurele kosten geschat op € 200.000.

### *Raad voor de rechtspraak en raad voor rechtsbijstand*

De Raad voor de rechtspraak heeft het wetsvoorstel beoordeeld op de gevolgen voor de organisatie en de werklust van de gerechten en op de (praktische) toepasbaarheid en uitvoerbaarheid. Ten aanzien van de werklust merkt de Raad op dat geen significante werklustgevolgen ten gevolge van het wetsvoorstel worden verwacht.

Ook de raad voor rechtsbijstand verwacht geen significante werklustgevolgen ten gevolge van het wetsvoorstel. Zij zien geen aanleiding om in dit geval af te wijken van de inschatting van de Raad voor de rechtspraak.

## **6. Uitvoering, toezicht en handhaving**

De uitvoering van de bepalingen van het wetsvoorstel ligt in handen van de werkgevers. De omzetting houdt in dat de werkgever verplichtingen opgelegd krijgt. De naleving van deze verplichtingen is geborgd doordat deze afdwingbaar zijn in rechte door de toegang tot de kantonrechter in arbeidszaken. De rechterlijke macht krijgt met deze regels geen aanvullende taken.

## **7. Advies en consultatie**

### *Sociale partners*

Bij de voorbereiding van het wetsvoorstel is een concept van het wetsvoorstel besproken met de sociale partners. Daarbij is op een aantal punten aangegeven dat een nadere toelichting wenselijk is. De bevoegdheid om de richtlijn (nader) uit te leggen, ligt uiteindelijk bij de (Europese) rechter. De overwegingen bij een richtlijn moeten worden gezien als handvatten, maar niet als onderdeel van de wetgeving. De memorie van toelichting is waar mogelijk uitgebreid, echter kan niet verder worden gegaan dan de uitleg die de richtlijn geeft. Ook de transponeringstabel is aangepast na opmerkingen van de sociale partners.

Op verzoek zijn bij de toelichting op artikel 7:611a BW een aantal concrete voorbeelden genoemd van wettelijk verplichte opleidingen. De sociale partners hebben verzocht om een nadere motivering bij de uitsluitingsgrond voor huishoudelijk personeel en de vakbeweging heeft verzocht om deze groep niet uit te sluiten. In de motie Smeulders en Bruins is opgeroepen te onderzoeken welke opties er zijn om de positie van huishoudelijke hulpen te verbeteren (Kamerstukken II 2020/21, 35 570-XV, nr. 37). In de reactie op deze motie is geen standpunt in genomen over de wenselijkheid van de opgenomen alternatieven voor het huidige systeem. In aansluiting hierop is er voor gekozen om bij de implementatie van de richtlijn geen wijzigingen door te voeren in het verlichte arbeidsrechtregime dat voor deze groep werknemers geldt. Ten aanzien van artikel 7:653a BW is er in lijn met de richtlijn geen limitatieve opsomming opgenomen van de objectieve rechtvaardigingsgronden, hier hadden de sociale partners wel om verzocht. De voorbeelden in de memorie van

toelichting volgen uit de overwegingen bij de richtlijn. Bij de implementatie is niet verder gegaan dan hetgeen de richtlijn vergt, er is derhalve geen schriftelijke motiveringsplicht opgenomen. Naar aanleiding van de opmerkingen van de sociale partners is de toelichting van artikel 7:653a BW nader aangevuld.

Naar aanleiding van de opmerking van de sociale partners is de implementatie van artikel 12 van de richtlijn nogmaals bezien. Opgemerkt werd dat niet voorzien was in een mogelijkheid om te verzoeken om een meer zekere vorm van arbeidsrelatie. Als gevolg hiervan is het nieuwe artikel 2b in de Wet flexibel werken toegevoegd.

#### *Internetconsultatie*

Bij implementatieregelgeving is, conform de najaarsrapportage regeldruk van 17 november 2016 (Kamerstukken II 2016/17, 29 515, nr. 397, p. 5), internetconsultatie optioneel. Aangezien de implementatie van de richtlijn regelluw heeft plaatsgevonden en geen andere regels zijn opgenomen dan strikt noodzakelijk («zuivere implementatie») is afgezien van internetconsultatie.

#### *Uitvoeringstoetsen*

### **Adviescollege toetsing regeldruk (ATR)**

Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft het dossier niet geselecteerd voor een formeel advies, omdat het weliswaar gevolgen voor de regeldruk heeft (die toereikend in beeld zijn gebracht), maar deze het gevolg zijn van een één op één implementatie van de EU-richtlijn.

### **Raad voor de rechtspraak (Raad)**

De Raad heeft het wetsvoorstel beoordeeld op de gevolgen voor de organisatie en de werklast van de gerechten en op de (praktische) toepasbaarheid en uitvoerbaarheid<sup>2</sup>. De Raad onderkent het belang van het wetsvoorstel en geeft de regering in overweging om het wetsvoorstel op de in het advies genoemde onderdelen te verduidelijken dan wel aan te passen.

Het advies van de Raad is, overwegende dat bij de implementatie de reikwijdte van de richtlijn niet kan worden overschreden, met enkele uitzonderingen overgenomen. Hierna worden de belangrijkste opmerkingen besproken.

#### *Artikel 7:611a BW*

De Raad merkt ten eerste op dat in de toelichting op het wetsvoorstel het onderscheid tussen opleidingen waar het wetsvoorstel wel en niet op van toepassing is, niet duidelijk is. De Raad adviseert het onderscheid tussen deze twee categorieën te verduidelijken. Dit advies is overgenomen (zie de toelichting bij artikel I, onderdeel A). De Raad adviseert verder het verband tussen het eerste en het tweede lid van artikel 7:611a te verduidelijken, zodat duidelijk is dat de op grond van het eerste lid bij wet verplichte opleidingen onder de reikwijdte valt. Artikel 7:611a BW is om die reden aangepast. Hiermee wordt bewerkstelligd dat de scholing die valt onder het eerste lid ook onder het tweede lid valt.

---

<sup>2</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

Daarnaast vraagt de Raad zich af of het voor de toepasselijkheid van dit artikel uitmaakt wat voor type arbeidsovereenkomst (zoals onbepaalde tijd contract, tijdelijk contract, min/max contract, nulurencontract) is overeengekomen. Dat is niet het geval. De verplichtingen zoals opgenomen in dit artikel gelden, ongeacht het type overeenkomst van de werknemer. Dit is verduidelijkt in de toelichting bij artikel I, onderdeel A.

De Raad verzoekt te verduidelijken of het na de inwerkingtreding het wetsvoorstel voor werkgevers mogelijk blijft om een rechtsgeldig studiekostenbeding overeen te komen indien het gaat om andere scholing dan waar de richtlijn op ziet. Dat is inderdaad het geval, voor zover voldaan wordt aan de criteria die daarvoor op grond van de jurisprudentie gelden.

De Raad vraagt zich af of de wetswijziging van artikel 7:611a BW alleen toekomstige werking heeft. Er wordt gewezen op het belang voor de praktijk om duidelijkheid te geven over hoe om dient te worden gegaan met studiekostenbedingen voor verplichte opleidingen die vóór 1 augustus 2022 zijn overeengekomen. De Raad vraagt zich af of hiervoor een overgangperiode geldt, of dat deze direct nietig zijn. De richtlijn biedt geen ruimte voor een overgangsrecht. Het gevolg daarvan is dat dergelijke bedingen inderdaad onmiddellijk nietig zijn.

Met betrekking tot huishoudelijk werkers verzoekt de Raad om geen uitzondering te maken op artikel 7:611a BW. Op dit moment is er voor gekozen aan te sluiten bij het verlichte arbeidsrechtregime dat voor deze groep werknemers geldt, zie ook de toelichting bij dit artikel. In de motie Smeulders en Bruins is opgeroepen te onderzoeken welke opties er zijn om de positie van huishoudelijke hulpen te verbeteren (Kamerstukken II 2020/21, 35 570-XV, nr. 37). In de reactie op deze motie is geen standpunt ingenomen over de wenselijkheid van de opgenomen alternatieven voor het huidige systeem. In aansluiting hierop is er voor gekozen om bij de implementatie van de richtlijn geen wijzigingen door te voeren in het verlichte arbeidsrechtregime dat voor deze groep werknemers geldt.

De Raad merkt op dat de schadevergoeding die volgens de richtlijn aan de orde is bij schending van de scholingsplicht onvoldoende is terug te vinden in het wetsvoorstel. Ook wordt de vraag gesteld of het niet naleven van de scholingsplicht ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever oplevert. Ten aanzien hiervan wordt opgemerkt dat schadevergoeding voor de werknemer aan de orde is als het niet naleven van de scholingsplicht een wanprestatie oplevert. Bovendien geldt dat een studiekostenbeding in strijd met artikel 7:611a leidt tot een nietig beding. Daarnaast geldt dat de naleving van artikel 7:611a ook getoetst zal worden getoetst bij ontslagprocedure.

#### *Artikel 7:653a BW*

Dit artikel bepaalt dat een verbod op nevenwerkzaamheden niet is toegestaan, tenzij sprake is van een gerechtvaardigde uitzondering. Het lijkt de Raad terecht dat deze uitzonderingen niet limitatief zijn. De Raad adviseert wel om in het artikel voor de werkgever de plicht op te nemen dat de objectieve rechtvaardigingsgrond vooraf bekend dient te worden gemaakt. Dit wordt niet opportuun geacht. De richtlijn biedt de ruimte om voorwaarde te stellen aan het invoeren van het beding zoals opgenomen in artikel 7:653a BW. Het is voor een werkgever niet op voorhand te overzien welke omstandigheden een objectieve rechtvaardigingsgrond opleveren. Bovendien kunnen deze omstandigheden met het verloop van tijd veranderen.



### *Artikel 7:655 BW*

De Raad ziet graag dat in de wettekst of de toelichting iets wordt opgenomen over het bewijsrecht, in het bijzonder over het handelen van de werkgever in strijd met artikel 7:655 BW. Dit vloeit niet direct uit de richtlijn voort, om die reden is dit niet overgenomen.

### *Artikel 2b, derde lid, Wet flexibel werken*

De Raad vraagt zich af wat de consequentie voor de werkgever is, wanneer deze niet of niet tijdig voldoet aan het verzoek zoals genoemd in artikel 2b Wfw. In artikel 2 Wfw geldt een sanctie voor het niet voldoen aan de vereisten van dit artikel. Hierbij wordt aangesloten. In reactie op het advies van de Raad is derhalve een nieuw lid toegevoegd aan artikel 2b, waarin is opgenomen dat indien de werkgever niet of niet binnen de gestelde termijn op het verzoek van de werknemer reageert, het verzoek van de werknemer wordt geacht te zijn ingewilligd.

### *Overig*

Het Europese werknemersbegrip, zo merkt de Raad op, houdt in dat een werkende niet noodzakelijkerwijs een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW hoeft te hebben om aanspraak te maken op rechten die voortvloeien uit de richtlijn en implementatiewetgeving daarvan. De Raad vraagt hoe wordt omgegaan met bijvoorbeeld schijnzelfstandigen, platformwerknemers of bepaalde zzp'ers die ook een beroep kunnen doen op de bescherming van de richtlijn. De richtlijn is van toepassing op werknemers. Uit jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie volgt wanneer er sprake is van een werknemer. Kortgezegd is er sprake van een werknemer als deze persoonlijke arbeid verricht, als deze werkt onder gezag en er loon wordt betaald. Als hier sprake van is, kan een schijnzelfstandige, platformwerker of zzp'er ook als werknemer worden aangemerkt en kan er door hen een beroep worden gedaan op de richtlijn.

### **MKB toets**

Gelet op de inhoud van de richtlijn en de beperkte beleidsruimte die deze biedt, is afgezien van een MKB-toets. Een MKB-toets wordt bij Richtlijnen in principe uitgevoerd in de fase van het BNC-fiche. In die fase kan nog invloed worden uitgeoefend op de tekst van de richtlijn, nadien staat de tekst van de richtlijn vast en is slechts beperkte invloed mogelijk. Ten tijde van het opstellen van het BNC-fiche ten behoeve van de richtlijn ter zake bestond de specifieke MKB-toets nog niet. De richtlijn is verder, conform de Aanwijzingen voor de regelgeving, zuiver geïmplementeerd.

### **8. Overgangsrecht en inwerkingtreding**

Het wetsvoorstel bevat bepalingen die ingrijpen in bestaande rechtsverhoudingen en arbeidsovereenkomsten. De implementatie gaat uit van onmiddellijke werking.

Voor de verplichtingen van de werkgever opgenomen in artikel I onderdeel D, is wel overgangsrecht opgenomen, met het oog op het bepalen van het moment waarop aan die verplichting moet zijn voldaan (artikel 7:655, tiende lid (nieuw)).

## 9. Voorlichting

Er zal begin 2022 een voorlichtingstraject gestart worden om werkgevers en werknemers te informeren over het doel van deze wet en de daaruit voor werkgevers en werknemers voortvloeiende rechten en plichten.

## II. ARTIKELSGEWIJS

### ARTIKEL I Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

#### *Onderdeel A (Artikel 611a)*

Aan artikel 611a van het Burgerlijk Wetboek worden vier leden toegevoegd. Gekozen is onderstaande leden aan het bestaande artikel 611a toe te voegen, omdat genoemd artikel al een bepaling over scholing bevat. De nieuwe leden moeten, mede gelet op overweging 37 van de richtlijn, worden gezien als een verbijzondering van het eerste lid. Artikel 611a geldt voor elke type arbeidsovereenkomst.

#### *Artikel 611a, tweede lid.*

Het tweede lid betreft een omzetting van artikel 13 van de richtlijn. In de richtlijn is de term opleiding gebruikt. In het bestaande artikel 611a wordt de term «scholing» gebruikt. Daar wordt in het nieuwe tweede lid bij aangesloten. Met die term is geen andere invulling van het begrip beoogd dan de richtlijn aan de term opleiding geeft. In het tweede lid wordt verwezen naar de scholing die in het eerste lid wordt bedoeld. Hieruit volgt dat eerst moet worden gekeken of er sprake is van scholing als bedoeld in het eerste lid. Als dit zo is, dan moet worden gekeken of de werkgever verplicht is de opleiding aan te bieden aan de werknemer. Als dit zo is, dan is de scholing voor de werknemer kosteloos en wordt deze als werktijd beschouwd. Alle kosten die de werknemer moet maken in verband met het volgen van de scholing, zijn voor rekening van de werkgever (bijvoorbeeld reiskosten, boeken en ander studiemateriaal, examengelden). Als het mogelijk is, moet deze scholing ook onder werktijd worden aangeboden.

#### *Verplichting tot aanbieden scholing*

Scholing die de werkgever verplicht aan moet bieden kunnen onder meer zien op veiligheid en het bijhouden van vakbekwaamheid. Voorbeelden hiervan zijn onder andere te vinden in artikel 67 van de Wet toezicht trustkantoren 2018 en de artikelen 19, tweede lid, onder f, en 28, tweede lid, onder f, van de Wet lokaal spoor. Daarnaast is het mogelijk dat er opleidingen in collectieve arbeidsovereenkomsten verplicht zijn gesteld, gelet op de looptijd van dergelijke overeenkomsten wordt hier niet naar een voorbeeld verwezen. Waar sprake is van verplichte opleidingen op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst, zal dit in de desbetreffende overeenkomst vermeld moeten worden.

De verplichting om scholing aan te bieden kan voortvloeien uit nationale wetgeving, Europese regelgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of rechtspositieregelingen.

Onder scholing, bedoeld in het tweede lid, wordt blijkens overweging 37 van de richtlijn niet verstaan beroepsopleidingen of opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie, zolang de werkgever niet verplicht is deze aan te bieden aan de werknemer op grond van het Unierecht of het nationale recht of een collectieve overeenkomst. Het betreft hier de zogenoemde beroepskwalificatierichtlijn (richtlijn

2005/36/EG). Van deze beroepsopleidingen is dus niet voorgeschreven dat de werkgever ze verplicht. Het gaat hier om de zogenoemde gereglementeerde beroepen. Die beroepen zijn vastgelegd in de bijlage bij de Regeling vaststelling lijst gerelementeerde beroepen. De werkgever kan uiteraard wel overeenkomen met zijn werknemers dat hij de kosten van deze beroepsopleidingen op zich neemt. Het staat de werkgever vrij om te kiezen de scholing, die verplicht moet worden aangeboden, zelf te verzorgen of een derde te vragen deze scholing te verzorgen. Het tweede tot en met vierde lid van dit artikel raken niet aan die keuze.

#### *Artikel 611a, derde lid*

Artikel 1, zevende lid, van de Richtlijn biedt de mogelijkheid een uitzondering te maken op de verplichting betreffende scholing van artikel 13 van de Richtlijn. Van deze mogelijkheid is gebruik gemaakt ten aanzien van huishoudelijke diensten met inbegrip van het verlenen van zorg aan de leden van een huishouden. Voor de huishoudelijk werkers geldt een verlicht arbeidsrechtelijk regime. Dit verlichte arbeidsrechtelijk regime is bedoeld ter stimulering van de markt voor persoonlijke dienstverlening. Dit wordt bereikt door de werkgeverslasten te verminderen, met name door het wegnemen van de verplichting tot premiebetaling voor werknemersverzekeringen, inhouding van loonbelastingen en wegnemen van preventief toezicht op ontslag. In aansluiting op dit verlichte regime, worden (de werkgevers van) de huishoudelijk werkers van deze plicht uitgezonderd. Daarbij is overwogen dat er op dit moment geen scholing bekend is, die specifiek ziet op de soort werkzaamheden, genoemd in dit lid. Tevens is overwogen dat veel natuurlijke personen werkgever zijn van personeel dat bij hen in het huishouden werkzaam is. Dat deze natuurlijke personen misbruik van de ondergeschikte positie van de werknemer maken door opleidingskosten in rekening te brengen aan huishoudelijke hulp, is dus niet aannemelijk. Daarnaast zou dit potentieel een (administratieve) lasten verzwaaring kunnen zijn voor de werkgevers, waardoor de markt van persoonlijke dienstverlening minder aantrekkelijk wordt.

Bij de uitzondering is aangesloten bij de artikelen 7:629, tweede lid, onder a, en elfde lid, lid 4 (oud) van 7:655 en 7:671, eerste lid, onder d. De in het derde lid van artikel 611a nieuw opgenomen uitzondering geldt alleen voor huishoudelijk werk dat doorgaans op minder dan vier dagen per week wordt verricht. Hiermee is aangesloten bij het verlichte arbeidsrechtregime dat geldt als gevolg van de Regeling dienstverlening aan huis. Onder het verrichten van diensten wordt ook verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden. Deze uitzondering ziet daarom ook op het verlenen van zorg die vergoed wordt met een persoonsgebonden budget als bedoeld in de Wet langdurige zorg en Wet maatschappelijke ondersteuning.

#### *Artikel 611a, vierde lid*

Het komt geregeld voor dat een arbeidsovereenkomst een scholingskostenbeding bevat, waarbij de werknemer verplicht wordt een vergoeding te betalen aan de werkgever. Bijvoorbeeld wanneer de werknemer zijn baan opzegt binnen een bepaalde periode na de scholing.

Het bestaan van een dergelijk beding zou in strijd kunnen zijn met het *effet utile* van de richtlijn, wanneer het gaat om scholing die de werkgever op grond van het recht verplicht is aan te bieden. Het vierde lid bepaalt daarom dat dergelijke bedingen nietig zijn. Nietig zijn betekent dat het beding van rechtswege niet geldt en een werkgever daar dus ook geen beroep op kan doen. Dit geldt zowel voor bestaande overeenkomsten

(door de onmiddellijke werking) als voor overeenkomsten die worden gesloten na inwerkingtreding van de wet.

Een dergelijk beding, waarbij de kosten voor de verplichte scholing uiteindelijk ten laste van de werknemer komen, is nietig, ongeacht welke omstandigheden ten grondslag liggen. Zodoende maakt het niet uit of de opleiding met goed of slecht gevolg is afgelegd of dat de werknemer binnen een termijn de arbeidsovereenkomst ontbindt.

De kosten voor de scholing mogen niet ten laste komen van de werknemer. Dat is de strekking van het gebruik van het woord «kosteloos» in het tweede lid.

Het is denkbaar dat de werknemer nog aanspraak heeft op vergoedingen en uitbetalingen. In dat geval is het denkbaar dat de kosten niet worden verhaald maar verrekend. Ook een verrekeningsbeding is, op grond van dit vierde lid, nietig. De geldelijke vergoeding uit hoofde van de dienstbetrekking van de werknemer kan uit verschillende elementen bestaan, gedacht kan worden aan vakantiebijdragen, winstuitkeringen, reiskostenvergoedingen, uitkeringen bij bijzondere gelegenheden of eindejaarsuitkeringen. Meer voorbeelden zijn opgenomen in artikel 6, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiedagen. De geldelijke inkomsten uit dienstbetrekking moeten, voor het begrip van dit artikellid, dan ook niet beperkt worden uitgelegd. Ook als sprake zou zijn van een ander-soortige aanspraak van de werknemer uit hoofde van de dienstbetrekking, dan die genoemd in artikel 6, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, dan is een beding waarmee dat de kosten van verplichte scholing daarmee verrekend nietig.

#### *Artikel 611a, vijfde lid*

In dit lid is, ter uitvoering van artikel 17 van de richtlijn, bepaald dat de werkgever de werknemer niet mag benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer de in dit artikel genoemde rechten geldend maakt. Het betreft hier het doen van een beroep op de bepaling betreffende benadelingsbescherming.

#### **Onderdeel B (Artikel 628b)**

De richtlijn maakt een onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten op basis van de voorspelbaarheid van de momenten waarop arbeid moet worden verricht. Dit artikel betreft de implementatie van artikel 10 van de richtlijn.

#### *Werkpatroon*

In de richtlijn is sprake van een «geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon». Werkpatroon is een in Nederlandse wetgeving onbekend begrip, daarom is bij de implementatie aangesloten bij het begrip: de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht. Dit begrip komt voor in artikel 628a, eerste lid.

#### *(Grotendeels) onvoorspelbare tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht*

Er is sprake van grotendeels onvoorspelbare tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht, als het merendeel van de arbeidstijd niet vooraf bekend is. Bij onvoorspelbare tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht, worden deze tijdstippen in overwegende mate direct of indirect door de werkgever bepaald. Directe bepaling door de werkgever is aan de

orde als de werkgever de opdrachten toedeelt. Indirecte bepaling is aan de orde als de werkgever verlangd dat werknemers antwoorden op de verzoeken van cliënten.

Als het merendeel van de uren, waarop arbeid moet worden verricht, onvoorspelbaar is, bepaalt de werkgever direct of indirect op welke momenten de arbeid moet worden verricht. 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. Deze referentiedagen en -uren zijn bij aanvang van de arbeidsovereenkomst verstrekt op grond van artikel 655, eerste lid, onder i, onder 2°. Buiten deze referentiedagen kan de werknemer niet verplicht worden om arbeid te verrichten. Een bepaling met deze strekking is opgenomen in tweede lid.

#### *Artikel 628b, derde lid*

Daarnaast moet de werkgever er rekening mee houden dat de werknemer de arbeid mag weigeren te verrichten als de werkgever kort voorafgaand aan de arbeid het verzoek doet tot het verrichten ervan. In de meeste gevallen geldt dat het verzoek tenminste vier dagen van tevoren moet zijn gedaan. Maar bij collectieve arbeidsovereenkomst kan deze termijn worden bekort. Daartoe is in het derde lid een verwijzing opgenomen naar artikel 628a, tweede tot en met vierde lid.

### **Onderdeel C (Artikel 653a)**

#### *Artikel 653a, eerste lid*

Dit (nieuwe) artikel 653a, betreft implementatie van artikel 9 van de Richtlijn. Het artikel bevat een verbod op bedingen in een collectieve of individuele arbeidsovereenkomst waarbij het verboden wordt dat de werknemer arbeid verricht voor anderen. Onder anderen wordt ook verstaan dat de werknemer als zelfstandige arbeid verricht. Absolute verboden op nevenwerkzaamheden komen ook nu al niet in aanmerking voor algemeenverbindendverklaring (paragraaf 5.3 van het Toetsingskader algemeenverbindendverklaring cao-bepalingen (AVV)). Een beperking om arbeid voor anderen te verrichten kan uitsluitend worden opgelegd als deze gerechtvaardigd kan worden aan de hand van een objectieve reden.

#### *Rechtvaardiging op grond van een objectieve reden*

Onder objectieve reden wordt in de richtlijn onder meer verstaan de gezondheid en veiligheid, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten. Door het gebruik van de woorden «zoals» maakt de wetgever van de richtlijn duidelijk dat de opsomming niet-limitatief is. De redenen kunnen daarom ook gelegen zijn in andere belangen van de werkgever. Daarbij valt te denken aan de verenigbaarheid van de arbeid met de verplichtingen van de werkgever onder de Arbeidstijdenwet.

Overigens laat artikel 653a de verplichtingen van de werknemer en de werkgever op grond van de Arbeidstijdenwet onverlet. Indien in de arbeidsovereenkomst is bepaald dat het verrichten van arbeid voor een ander niet is toegestaan en daarvoor geen objectieve reden is gegeven, is het beding nietig. Het is daarbij overigens niet noodzakelijk dat het beding zelf de rechtvaardiging bevat. Als de rechtvaardiging niet in het beding is opgenomen en de werkgever het beding wil inroepen dan zal hij de objectieve reden van de rechtvaardiging alsnog moeten geven,

anders is het beding nietig. Bestaande bedingen waarin de objectieve rechtvaardiging niet is opgenomen, kunnen op deze wijze in stand blijven bij inwerkingtreding van het wetsvoorstel. De rechtvaardiging van een beding kan daarnaast, onder omstandigheden zoals tijdsverloop, wijzigen.

#### *Afhankelijk van toestemming*

Het beding kan bestaan uit een door de werkgever verplicht te verlenen toestemming voor het verrichten van arbeid bij anderen. Het onthouden van toestemming door een werkgever zal in die gevallen gerechtvaardigd moeten worden met een beroep op een objectieve grond. Bij gebrek aan die objectieve grond zijn er geen gevolgen aan het onthouden van die toestemming. In de praktijk betekent dit dat de werkgever de werknemers niet mag verhinderen werkzaamheden elders te verrichten, tenzij de werkgever daarvoor een rechtvaardigingsgrond heeft zoals het beschermen van zijn bedrijfsgeheimen, de integriteit van overheidsdiensten of het voorkomen van belangconflicten.

Een beding als bedoeld in het eerste lid waarvoor geen objectieve rechtvaardiging gegeven is of gegeven kan worden, is zoals geschreven nietig. Dit geldt zowel voor bestaande en te sluiten (collectieve) arbeids-overeenkomsten.

Een werknemer die het niet eens is met een door de werkgever gegeven (objectieve) rechtvaardiging kan hier tegenop komen bij de civiele rechter.

#### *Artikel 653a, tweede lid*

In dit lid is, ter uitvoering van artikel 17 van de richtlijn, bepaald dat de werkgever de werknemer niet mag benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer de in dit artikel genoemde rechten geldend maakt. Het betreft hier het doen van een beroep op de bepaling betreffende benadelingsbescherming.

### **Onderdeel D (Artikel 655)**

#### *Artikel 655, eerste lid*

In overweging 15 van de richtlijn is de achtergrond opgenomen van de wijzigingen die in de richtlijn zijn doorgevoerd ten opzichte van de Richtlijn 91/533/EEG.

*«Richtlijn 91/533/EEG heeft een lijst ingevoerd van essentiële aspecten van de arbeidsovereenkomst of arbeidsrelatie waarover werknemers schriftelijk in kennis moeten worden gesteld. Die lijst, die door de lidstaten kan worden uitgebreid, moet worden aangepast om rekening te houden met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, met name met de toename van atypische vormen van werk.»*

De in de richtlijn voorgestelde uitgebreidere lijst van essentiële aspecten van de arbeidsovereenkomst wordt geïmplementeerd in artikel 655, eerste lid, van Boek 7 BW. In onderdeel D zijn de wijzigingen van artikel 655, eerste lid, opgenomen. De wijzigingen betreffen de omzetting van de artikelen 4, tweede lid en 7, eerste en tweede lid, van de richtlijn. De wijzigingen worden per te wijzigen onderdeel van eerste lid toegelicht.

#### *Artikel 655, eerste lid, onder b*

Deze wijziging vloeit voort uit onder b, van artikel 4, tweede lid, van de richtlijn, die ten opzichte van artikel 2, tweede lid, onder b, van Richtlijn 91/533/EEG de volgende onderdelen wijzigt. Als de arbeid niet op een vaste plaats of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, dan vermeldt de werkgever dat de werknemer vrij is zijn arbeidsplaatsen zelf

te bepalen of dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen zal verrichten. Overweging 16 van de richtlijn geeft nog aan dat de werknemer daarbij informatie moet ontvangen over de eventuele regelingen inzake reizen tussen de verschillende werkplekken. In de richtlijn zelf is dat echter niet als een verplichting opgenomen, en daarmee is het ook niet opgenomen in het wetsvoorstel.

*Artikel 655, eerste lid, onder e*

De aanpassing is het gevolg van de wijziging in de formulering ten opzichte van artikel 2, tweede lid, onder e, van richtlijn 91/533/EEG. De duur was al een essentieel aspect van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In de richtlijn is daaraan toegevoegd de mogelijkheid om een concrete einddatum te noemen in de overeenkomst. Op grond van deze bepaling zou volstaan kunnen worden met het noemen van een van beide: de duur of de einddatum.

*Artikel 655, eerste lid, onder f*

In artikel 4, tweede lid, onder i, van de richtlijn wordt gesproken over «de duur van het betaald verlof» als een van de essentiële aspecten van de arbeidsovereenkomst. Deze terminologie is, ten opzichte van artikel 2, tweede lid, onder f, niet wezenlijk gewijzigd. Het betreft hier niet uitsluitend vakantieverlof, maar dat deze informatie alle soorten betaald verlof omvat. Het gaat dan om verlof dat door de werkgever is geboden, en genoten kan worden tegen behoud van het volle loon. Te denken valt dan aan: ouderschapsverlof, verhuisverlof en dergelijke.

Gelet op deze ruimere uitleg, is ervoor gekozen dit tot uitdrukking te brengen in de tekst van het wetsvoorstel.

*Artikel 655, eerste lid, onder g*

Dit artikel betreft implementatie van artikel 4, tweede lid, onder j, van de richtlijn. Ten opzichte van de bestaande tekst is er meer aandacht voor de procedurele aspecten van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In overweging 18 van de richtlijn wordt over de andere procedurele aspecten opgemerkt dat deze mede betrekking hebben op de termijn waarbinnen tegen een ontslag in beroep moet worden gegaan.

*Artikel 655, eerste lid, onder h*

Dit artikelonderdeel betreft de omzetting van artikel 4, tweede lid, onder k. De wijziging ten opzichte van artikel 2, tweede lid, onder h, is gelegen in de omstandigheid dat overige bestanddelen van het loon afzonderlijk vermeld moeten worden, als daar sprake van is. In overweging 20 van de richtlijn is aangegeven wat dit betreft «, in voorkomend geval, bijdragen in geld of in natura, betalingen van overuren, bonussen en andere rechten die de werknemer in het kader van zijn werk rechtstreeks of indirect ontvangt». Daarnaast is nieuw dat de werknemer over de betalingswijze (naast de frequentie ervan) moet worden geïnformeerd.

*Artikel 655, eerste lid, onder i*

Dit onderdeel betreft de omzetting van de onderdelen l en m van artikel 4, tweede lid. De richtlijn maakt in deze onderdelen een onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten met geheel of grotendeels voorspelbare werkpatronen en met geheel of grotendeels onvoorspelbare werkpatronen. Het begrip werkpatroon is in het Nederlandse arbeidsrecht onbekend. Daarvoor is gekozen voor het begrip: tijdstippen waarop de

arbeid moet worden verricht. Dit begrip sluit onder meer aan bij artikel 628a, eerste lid, van Boek 7 BW.

#### *Voorspelbaar werkpatroon*

In geval de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht geheel of grotendeels voorspelbaar zijn, moet de volgende informatie over de tijdstippen worden verstrekt: de duur van de normale arbeidstijd (naar week of dag, de regelingen voor arbeid buiten de dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd (overwerk) inclusief de vergoedingen daarvoor, en de regelingen inzake het ruilen van diensten of het krijgen van een ander rooster.

Overwerk wordt, als gevolg van de uitspraak in C-350/99 *Lange* van het Europese Hof van Justitie<sup>3</sup> niet beschouwd als een onderdeel van de «normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd». De regelingen omtrent overwerk vallen echter wel onder de essentiële aspecten van de arbeids-overeenkomst. Dat is met de opname van deze bepaling in de richtlijn, en daarmee in de wet, geëxpliciteerd.

Een wisselend rooster of wisselende diensten doen geen afbreuk aan het grotendeels voorspelbare karakter van het werkpatroon.

#### *Onvoorspelbaar werkpatroon*

Als de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn (onvoorspelbaar werkpatroon), geldt dat andere gegevens moeten worden verstrekt dan wanneer er sprake is van een voorspelbaar werkpatroon. Wanneer sprake is van een onvoorspelbaar werkpatroon, is toegelicht in de toelichting bij artikel 628b. In onderdeel i, in de tweede zin, is een opsomming opgenomen van welke gegevens dan verstrekt moeten worden. Overweging 21 van de richtlijn voegt daaraan toe dat de werkgever de werknemers informeert over de manier waarop hun werktijden worden bepaald.

Onderdeel 3° van de opsomming verwijst naar de termijn om de oproep om arbeid te verrichten en de termijn waarbinnen de oproep om arbeid te verrichten kan worden gewijzigd of ingetrokken, zonder dat de aanspraak op loon daardoor wijzigt. Beide termijnen zijn genoemd in artikel 628a. Deze termijnen gelden voor oproepovereenkomsten, als bedoeld in artikel 628a, negende lid. Op grond van artikel 628b, derde lid, zijn deze termijnen ook van toepassing op arbeidsovereenkomsten met een onvoorspelbaar werkpatroon. Daaronder zullen ook oproepovereenkomsten zijn, als bedoeld in artikel 628a, negende lid. Beide termijnen kunnen op grond van artikel 628a, vierde lid, verkort worden. Indien sprake is van een verkorting van de termijn, wordt de verkorte termijn vermeldt.

#### *Artikel 655, eerste lid, onder k,*

In artikel 7, vierde lid, van de richtlijn wordt gesproken over een periode van vier aaneengesloten weken. Als de arbeid voor een periode gelijk aan of korter dan vier weken in het buitenland wordt verricht, dan krijgt de werknemer de relevante informatie, genoemd in artikel 7, eerste lid, van de richtlijn, verstrekt. Artikel 655, eerste lid, onder k, hanteerde een andere periode die iets langer is, namelijk een maand. Om dit in lijn met de richtlijn te brengen is de periode aangepast naar vier weken. De relevante informatie is aangevuld met het «het land of de landen waar de arbeid

<sup>3</sup> ECLI:EU:C:2001:84.



moet worden verricht». Dit aspect betreft implementatie van artikel 7, eerste lid, onder a, van de richtlijn.

*Artikel 655, eerste lid, onder p*

In artikel 4, tweede lid, onder f, van de richtlijn betreft een nieuwe bepaling. In geval van een uitzendovereenkomst wordt de identiteit van de inlenende onderneming bekend gemaakt, indien en zodra deze bekend is. De verplichting om deze informatie te verstrekken geldt daarmee niet alleen bij aanvang van de arbeidsrelatie. Deze informatie wordt verstrekt, telkens wanneer een nieuwe inlenende onderneming bekend is geworden.

*Artikel 655, eerste lid, onder q*

Dit onderdeel betreft de implementatie van artikel 4, tweede lid, onder g, van de richtlijn. Het artikel ziet op verstrekking van gegevens inzake de proeftijd.

*Artikel 655, eerste lid, onder r*

Dit onderdeel betreft de implementatie van artikel 4, tweede lid, onder h, van de Richtlijn. De te verstrekken informatie over het door de werkgever geboden recht op scholing, kan volgens overweging 17 van de richtlijn zien op het aantal dagen dat een werknemer ter beschikking wordt gesteld om scholing te volgen, of algemene informatie betreffende het scholingsbeleid van de werkgever.

*Artikel 655, eerste lid, onder s*

Dit onderdeel betreft de implementatie van artikel 4, tweede lid, onder o, van de Richtlijn. In overweging 22 van de richtlijn is een lijst opgenomen van uitkeringen die verstaan moeten worden onder «sociale zekerheidsinstellingen». De opsomming in die overweging luidt: «... met betrekking tot uitkeringen bij ziekte, zwangerschaps-, vaderschaps- en ouderschapsuitkeringen, uitkeringen bij arbeidsongevallen en beroepsziekten, en invaliditeits- en werkloosheidsuitkeringen, vervroegd pensioen, ouderdoms- en nabestaandenpensioen en gezinstoeslagen. ...»

In Nederland geldt dat werkgever niet verantwoordelijk is voor de keuze voor de zorgverzekering. De werknemer is vrij om daarvoor zijn eigen zorgverzekeraar te kiezen. De identiteit van de zorgverzekeraar kan en hoeft dan niet te worden verstrekt door de werkgever. De werkgever is wel verantwoordelijk voor de keuze van pensioenfonds of pensioenverzekeraar. De identiteit van die instelling zal bekendgemaakt moeten worden.

*Artikel 655, tweede lid*

Op grond van artikel 5, eerste lid, van de richtlijn dient de meest essentiële informatie betreffende de arbeidsrelatie aan de werknemer te worden verstrekt in de periode die begint op de eerste werkdag en die eindigt uiterlijk op de zevende kalenderdag.

De verstrekking van gegevens kan ook plaatsvinden door te verwijzen naar de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling. Artikel 4, derde lid, van de richtlijn noemt deze mogelijkheid voor de onderdelen waarvan omzetting heeft plaatsgevonden in artikel 655, eerste lid, onderdelen f tot en met i en q tot en met s. Artikel 7, derde lid, van de richtlijn noemt deze mogelijkheid voor wat betreft de geldsoort waarin de betaling zal

plaatsvinden en de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft. Deze aspecten zijn opgenomen in artikel 655, eerste lid, onder k, van Boek 7 BW.

*Artikel 655, derde lid*

De wijzigingen in artikel 655, derde lid, zijn tweeledig. In de richtlijn wordt voor een aantal gegevens een kortere termijn van een week gehanteerd. Het betreft de gegevens die in artikel 655, eerste lid, onder a tot en met e, h, i en q, zijn omgezet. Voor de overige gegevens blijft gelden dat deze uiterlijk binnen een maand of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst eindigt, worden verstrekt.

De tweede wijziging betreft de implementatie van artikel 6 van de richtlijn. De richtlijn verkort de termijn waarop een wijziging van de in artikel 655, eerste lid, genoemde aspecten van de arbeidsovereenkomst moet worden bekendgemaakt. De termijn was binnen een maand na het van kracht worden van de wijziging. In de vijfde zin van het vijfde lid van artikel 655, wordt deze termijn ingekort en vindt de bekendmaking zo snel mogelijk doch uiterlijk plaats op de dag waarop de wijziging van kracht wordt. De bekendmaking zelf gebeurt door verstrekking van de gegevens in de vorm van een schriftelijke of elektronische opgave aan de werknemer. Als de opgave elektronisch wordt verstrekt is artikel 655, zevende lid, van toepassing.

*Artikel 655, vierde lid*

Artikel 655, vierde lid, bevat een uitzondering, voor arbeidsovereenkomsten die betrekking had op huishoudelijke of persoonlijke diensten die minder dan vier dagen per week ten behoeve van een natuurlijk persoon. De richtlijn voorziet niet in een vergelijkbare uitzondering. Het lid is om die reden geschrapt. Vervolgens zijn het vijfde tot en met tiende lid, vernummerd tot vierde tot en met negende lid.

*Artikel 655, zevende lid*

Artikel 3 van de richtlijn bepaalt op welke wijze de werkgever de krachtens de richtlijn vereiste informatie dient te verstrekken. Met deze bepaling wordt het huidige artikel 7:655, achtste lid (oud), thans zevende lid, BW, aangevuld door te regelen dat verstrekking van de informatie in elektronische vorm slechts mogelijk is wanneer de werkgever een bewijs van overdracht of ontvangst bewaart. Het bewijs van de overdracht hoeft niet de gegevens te bevatten die zijn verstrekt. Ook is aangevuld dat de werknemer de informatie moet kunnen afdrucken.

*Artikel 655, tiende lid*

Artikel 22 van de richtlijn betreft langlopend overgangsrecht. Deze bepaling wordt omgezet in artikel 655, tiende lid (nieuw), BW.

*Artikel 655, elfde lid*

In dit lid is, ter uitvoering van artikel 17 van de richtlijn, bepaald dat de werkgever de werknemer niet mag benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer de in dit artikel genoemde rechten geldend maakt. Het betreft hier het doen van een beroep op de bepaling betreffende benadelingsbescherming.

### **Onderdeel E (Artikel 670)**

Dit onderdeel betreft een aanvulling op artikel 7:670 BW. De aanvulling is, om vernummering te voorkomen, toegevoegd aan het negende lid. Het gaat hier om artikelen of artikelleden die geheel of nagenoeg geheel voortvloeien uit de richtlijn. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer de in de artikelen 611a, tweede en vierde lid, 628b, 653a, eerste lid, 655, 2b van de Wet flexibel werken of 3, tweede en derde lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie genoemde rechten geldend maakt.

### **Onderdelen F en G (Artikelen 696 en 740)**

De uitzonderingen voor zeevarenden en zeevissers zijn gebaseerd op artikel 1, achtste lid, van de richtlijn. Het betreft de artikelen 4, tweede lid, onder m en o, 7, 9, 10 en 12 van de richtlijn.

Artikel 4, tweede lid, onderdelen m en o, van de richtlijn betreft artikel 7:655, eerste lid, aanhef en onderdelen i, aanhef en onder 2°, k en s. Artikel 9 van de richtlijn betreft artikel 7:653a. Artikel 12 van de richtlijn betreft artikel 7:628a.

De uitzondering van artikel 7 van de richtlijn is opgenomen in artikel III en de uitzondering van artikel 12 van de richtlijn is opgenomen in artikel II.

Er is voor gekozen de uitzonderingen integraal over te nemen. Op deze wijze wordt de richtlijn regelluw geïmplementeerd en ontstaat er geen nationale kop.

## **ARTIKEL II Wijziging van de Wet flexibel werken**

### **Artikel 2b**

In verband met de implementatie van artikel 12 van de richtlijn (overgang naar een andere vorm van werk) wordt een nieuw artikel 2b in de Wet flexibel werken ingevoegd (artikel 2a wordt ingevoegd via de Wet betaald ouderschapsverlof<sup>4</sup>). Het betreft hier verzoeken om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Dergelijke arbeid moet natuurlijk wel beschikbaar zijn bij de werkgever om een dergelijk verzoek te kunnen honoreren.

#### *Artikel 2b, eerste lid*

Een verzoek om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden kan in lijn met artikel 2, eerste lid, van de Wet flexibel werken worden gedaan indien de werknemer ten minste 26 weken bij de werkgever werkzaam is. Met betrekking tot een onderbreking van de arbeid en opeenvolgende werkgevers is het genoemde artikel 2, eerste lid, tweede en derde zin van de Wet flexibel werken van overeenkomstige toepassing.

#### *Artikel 2b, tweede lid*

De beantwoording van het verzoek moet schriftelijk en gemotiveerd plaatsvinden binnen een maand na het verzoek. Er gelden verder geen criteria waaraan een verzoek moet voldoen en wanneer een werkgever een verzoek moet inwilligen of kan afwijzen. De richtlijn biedt in artikel 12 ruimte om ten aanzien van kleine werkgevers een termijn van drie

<sup>4</sup> Zie artikel II, onderdeel B, van het wetsvoorstel Wet betaald ouderschapsverlof, Kamerstukken 35613.

maanden te laten gelden. Aangezien in artikel 2 van de Wet flexibel werken een grens is opgenomen voor werkgevers met minder dan 10 werknemers, is met betrekking tot het begrip «kleine werkgever» hierbij aangesloten.

Voor kleine werkgevers kan het doorgaans moeilijker zijn hun organisatie aan te passen aan de verzoeken van de werknemer. Daarnaast is het voor kleine werkgevers mogelijk wenselijk om extern advies in te winnen alvorens zij op het verzoek van de werknemer kunnen reageren. Met de langere reactietermijn van drie maanden wordt aan de kleine werkgever meer tijd gegeven te onderzoeken of de organisatie aangepast kan worden en die aanpassing te realiseren. Daarnaast kunnen de gevolgen voor kleine werkgevers groot zijn indien niet tijdig op het verzoek van de werknemer wordt gereageerd. Het wordt dan ook gerechtvaardigd geacht dat voor deze groep een langere reactietermijn geldt. Overigens is de termijn van drie maanden een maximum termijn. De werknemer kan dus ook sneller een reactie van de werkgever krijgen.

#### *Artikel 2b, derde lid*

In het derde lid is opgenomen dat als een werkgever niet tijdig reageert op een verzoek van een werknemer om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden zijn arbeid overeenkomstig het verzoek wordt aangepast. Gevolg hiervan kan zijn dat de arbeidsovereenkomst van de werknemer moet worden aangevuld of aangepast. Deze bepaling sluit aan bij artikel 2, twaalfde lid, van de Wet flexibel werken.

#### *Artikel 2b, vierde lid*

Om te voorkomen dat een werkgever telkens opnieuw met eenzelfde verzoek wordt geconfronteerd is in lijn met de richtlijn en artikel 2, derde lid, van de Wet flexibel werken bepaald dat een werknemer pas een jaar nadat een eerder verzoek is ingewilligd of afgewezen een nieuw verzoek bij de werkgever kan doen, onvoorziene omstandigheden daargelaten. Voor eerder genoemde kleine werkgevers geldt nog dat de beslissing op een soortgelijk verzoek (waar eerder schriftelijk op is gereageerd) mondeling kan worden afgedaan als de motivering voor het antwoord van de werkgever met betrekking tot de werknemer ongewijzigd is gebleven. Het derde lid is ten aanzien van een dergelijk verzoek van overeenkomstige toepassing.

#### *Artikel 2b, vijfde lid*

In artikel 1, zevende lid, van de richtlijn is de mogelijkheid opgenomen om artikel 12 van de richtlijn niet van toepassing te laten zijn op huishoudelijke dienstverlening ten behoeve van huishoudens van natuurlijke personen. Van deze mogelijkheid is gebruik gemaakt in het vijfde lid. Hierbij wordt aangesloten op het verlichte arbeidsrechtelijk regime dat geldt voor de huishoudelijk werkers. De gevolgen voor de particuliere werkgevers kunnen groot zijn indien niet tijdig op het verzoek van de huishoudelijk werker wordt gereageerd. Het wordt dan ook gerechtvaardigd geacht dat deze groep van deze mogelijkheid wordt uitgezonderd. Het staat huishoudelijk werkers uiteraard vrij om hierover het gesprek met hun werkgever aan te gaan.

Op grond van artikel 1, achtste lid, van de richtlijn is tevens een uitzondering opgenomen voor zeevarenden en zeevissers.

#### *Artikel 2b, zesde lid*

In dit lid is, ter uitvoering van artikel 17 van de richtlijn, bepaald dat de werkgever de werknemer niet mag benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer de in dit artikel genoemde rechten geldend maakt. Het betreft hier het doen van een beroep op de bepaling betreffende benadelingsbescherming.

#### **ARTIKEL III Wijziging van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie**

Dit artikel betreft de omzetting van artikel 7, tweede lid, van de richtlijn. Dat lid is uitsluitend van toepassing op werknemers die vallen onder Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten. Deze richtlijn is als «detacheringsrichtlijn» opgenomen in de begripsbepalingen in artikel 1 van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie. Op grond van het toegevoegde tweede lid moeten gegevens betreffende het loon worden verstrekt. Gewezen zij daarbij op artikel 3, eerste lid, van de detacheringsrichtlijn, zoals deze gewijzigd is als gevolg van Richtlijn 2018/957/EU. In artikel 3, vijfde lid, de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie is, ter uitvoering van artikel 17 van de richtlijn, bepaald dat de werkgever de werknemer niet mag benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer de in dit artikel genoemde rechten geldend maakt. Het betreft hier het doen van een beroep op de bepaling betreffende benadelingsbescherming.

Het tweede lid is niet van toepassing op een zeevarende werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst in de zeevisserij. Deze uitzondering is gebaseerd op artikel 1, achtste lid, van de richtlijn. Op zeevarend personeel van koopvaardijondernemingen is de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie op basis van artikel 1, tweede lid, van genoemde wet niet van toepassing.

#### **ARTIKEL IV Wijziging van de Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek**

Dit artikel regelt het overgangsrecht. De artikelen in deze wet zijn op grond van de richtlijn van toepassing per 1 augustus 2022, met uitzondering van bepaalde informatieverplichtingen (zie artikel 655, lid 10 (nieuw)). In de Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek wordt daarom bepaald dat de bepalingen in deze wet onmiddellijke werking hebben, met uitzondering van artikel 655, lid 10 (nieuw). Hierdoor is duidelijk dat onder andere artikel 79 van de Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek betreffende nietigheid en vernietigbaarheid van rechtshandelingen niet van toepassing is.

#### **ARTIKEL V Inwerkingtreding**

Dit artikel bevat de inwerkingtredingsbepaling. De inwerkingtreding is voorzien op het moment dat de richtlijn moet zijn geïmplementeerd in nationaal recht op grond van artikel 21, eerste lid, van de richtlijn. Dit betreft 1 augustus 2022. Daarbij zal gebruik worden gemaakt van een bestaande uitzondering in de Aanwijzingen voor de regelgeving (aanwijzing 4.17) om bij implementatiewetgeving af te wijken van de systematiek van vaste verandermomenten.

## ARTIKEL VI Citeertitel

Ingevolge dit artikel kan deze wet worden aangehaald als: Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

Tenslotte is hieronder een transponeringstabel opgenomen.

### Transponeringstabel

Artikel richtlijn	Artikel wetsvoorstel	Artikel in wet	Opmerkingen
Artikel 1, lid 1			Behoeft naar zijn aard geen implementatie
Artikel 1, lid 2			Behoeft naar zijn aard geen implementatie
Artikel 1, lid 3			Nederland heeft geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheid
Artikel 1, lid 4			Nederland heeft geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheid
Artikel 1, lid 5			Nederland heeft geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheid
Artikel 1, lid 6			In Nederland gelden de verplichtingen voor een ieder die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht
Artikel 1, lid 7	Artikel I, onderdeel A, en artikel II	Artikel 7:611a, derde lid, BW en artikel 2b, vijfde lid, Wet flexibel werken	De uitzondering wordt toegepast voor de omzetting van artikelen 12 en 13 van de Richtlijn
Artikel 1, lid 8	Artikel I, onderdelen F en G, artikel II, vijfde lid, onder b, en artikel III, vierde lid	Artikel 7:696, lid 4 en artikel 7:740, lid 4 BW, artikel 2b, vijfde lid, onder b, van de Wet flexibel werken en artikel 3, vierde lid, Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU	Op grond van artikel 1, tweede lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU, is die wet niet van toepassing op zeevarenden op koopvaardij schepen. De omzetting van artikel 7, tweede lid, van de richtlijn geldt om die reden niet voor hen
Artikel 2			Behoeft naar zijn aard geen implementatie
Artikel 3	Artikel I, onderdeel D, onder 15	Artikel 7:655, lid 1, aanhef, en leden 7 en 8 BW	
Artikel 4, lid 1		Artikel 7:655, lid 1, aanhef BW	
Artikel 4, lid 2, aanhef		Artikel 7:655, lid 1, aanhef, BW	
Artikel 4, lid 2, onder a		Artikel 7:655, lid 1, onder a, BW	
Artikel 4, lid 2, onder b	Artikel I, onderdeel D, onder 1	Artikel 7:655, lid 1, onder b, BW	
Artikel 4, lid 2, onder c		Artikel 7:655, lid 1, onder c, BW	
Artikel 4, lid 2, onder d		Artikel 7:655, lid 1, onder d, BW	
Artikel 4, lid 2, onder e	Artikel I, onderdeel D, onder 2	Artikel 7:655, lid 1, onder e, BW	
Artikel 4, lid 2, onder f	Artikel I, onderdeel D, onder 8	Artikel 7:655, lid 1, onder m en p, BW	
Artikel 4, lid 2, onder g	Artikel I, onderdeel D, onder 8	Artikel 7:655, lid 1, onder q, BW	

Artikel richtlijn	Artikel wetsvoorstel	Artikel in wet	Opmerkingen
Artikel 4, lid 2, onder h	Artikel I, onderdeel D, onder 8	Artikel 7:655, lid 1, onder r, BW	
Artikel 4, lid 2, onder i	Artikel I, onderdeel D, onder 3	Artikel 7:655, lid 1, onder f, BW	
Artikel 4, lid 2, onder j	Artikel I, onderdeel D, onder 4	Artikel 7:655, lid 1, onder g, BW	
Artikel 4, lid 2, onder k	Artikel I, onderdeel D, onder 5	Artikel 7:655, lid 1, onder h, BW	
Artikel 4, lid 2, onder l	Artikel I, onderdeel D, onder 6	Artikel 7:655, lid 1, onder i, onder 1° BW	
Artikel 4, lid 2, onder m	Artikel I, onderdeel D, onder 6	Artikel 7:655, lid 1, onder i, onder 2°, BW	
Artikel 4, lid 2, onder n		Artikel 7:655, lid 1, onder l, BW	
Artikel 4, lid 2, onder o	Artikel I, onderdeel D, onder 8	Artikel 7:655, lid 1, onder s, BW	
Artikel 4, lid 3	Artikel I, onderdeel D, onder 9	Artikel 7:655, lid 2, tweede zin, BW	
Artikel 5, lid 1	Artikel I, onderdeel D, onder 10 en 11	Artikel 7:655, lid 3, BW	
Artikel 5, lid 2			Nederland heeft geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheid
Artikel 5, lid 3			Te vinden op de site van de rijksoverheid
Artikel 6, lid 1	Artikel I, onderdeel D, onder 11	Artikel 7:655, lid 3, vijfde zin, BW	
Artikel 6, lid 2	Artikel I, onderdeel D, onder 11	Artikel 7:655, lid 3, vijfde zin, BW	
Artikel 7, lid 1	Artikel I, onderdeel D, onder 7	Artikel 7:655, lid 1, onder k, BW	
Artikel 7, lid 2	Artikel III	Artikel 3, tweede lid, Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie	
Artikel 7, lid 3	Artikel III	Artikel 3, derde lid, Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, jo. artikel 7:655, lid 2, derde zin, BW	
Artikel 7, lid 4	Artikel I, onderdeel D, onder 7	Artikel 7:655, lid 1, onder k, BW	
Artikel 8, lid 1		Artikel 7:652 BW	
Artikel 8, lid 2		Artikel 7:652, lid 4 en lid 6, onderdelen b en c, BW	
Artikel 8, lid 3		Artikel 7:652, lid 7 BW	
Artikel 9, lid 1	Artikel I, onderdeel C	Art 19 Gw, en artikel 7:653a BW	
Artikel 9, lid 2	Artikel I, onderdeel C	Artikel 7:653a	
Artikel 10, lid 1	Artikel I, onderdeel B	Artikel 7:628b, leden 2 en 3, BW	
Artikel 10, lid 2	Artikel I, onderdeel B	Artikel 7:628b, leden 2 en 3, BW	
Artikel 10, lid 3	Artikel I, onderdeel B	Artikel 7:628b, lid 3, jo. artikel 7:628a, lid 3, BW	
Artikel 10, lid 4			Nederland heeft geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheid
Artikel 11		Artikel 7:628, lid 8, en artikel 7:628a, lid 5 BW	

Artikel richtlijn	Artikel wetsvoorstel	Artikel in wet	Opmerkingen
Artikel 12, lid 1	Artikel II	Artikel 2b Wet flexibel werken	
Artikel 12, lid 2, eerste volzin	Artikel II	Artikel 2b Wet flexibel werken	
Artikel 12, lid 2, tweede volzin	Artikel II	Artikel 2b Wet flexibel werken	
Artikel 13	Artikel I, onderdeel A	Artikel 7:611a BW	
Artikel 14	Artikel I, onderdeel D, onder 9, 10 en 11	Artikel 7:655, lid 2 en 3 BW	
Artikel 15, lid 1			Nederland maakt gebruik van artikel 1, onderdeel b.
Artikel 15, lid 2			Na een melding bij de werkgever en een nalaten om ontbrekende informatie te verstrekken kan de werknemer opkomen bij de civiele rechter, die vervolgens de bevoegdheden heeft van het eerste lid, onderdeel a.
Artikel 16			Deze mogelijkheid bestaat al in Nederland, zie ook artikel 7:686 BW
Artikel 17	Artikelen I, onderdelen A, B, C, en D, II en III	Artikel 7:611a, lid 5, 7:628b, lid 4, 7:653a, lid 2, en 7:655, lid 11, BW, artikel 2b, lid 6, Wet flexibel werken, artikel 3, lid 5, Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie	
Artikel 18, lid 1	Artikel I, onderdeel E	Artikel 7:670, lid 7, BW	
Artikel 18, lid 2		Met onder andere de artikelen. 7:669, lid 7 jo.7:676, lid 2, 7:677, lid 1 BW	
Artikel 18, lid 3			Deze mogelijkheid bestaat al in Nederland
Artikel 18, lid 4 – 6			Nederland heeft geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheden
Artikel 19			Behoeft geen implementatie. Volgt uit het Nederlandse rechtssysteem.
Artikel 20, lid 1 – 3			Behoeft naar zijn aard geen implementatie
Artikel 21, lid 1 – 4			Behoeft naar zijn aard geen implementatie
Artikel 21, lid 5			Deze wijze van implementatie wordt niet toegepast.
Artikel 22	Artikel I, onderdeel D, onder 16	Artikel 7:655, lid 10	
Artikel 23 – 25			Behoeft naar zijn aard geen implementatie



Deze memorie van toelichting wordt ondertekend mede namens de  
Minister voor Rechtsbescherming.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A.D. Wiersma