
24

Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Aan de orde is de behandeling van:

- **het wetsvoorstel 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) (35962).**

De voorzitter:

Dan gaan we meteen door naar het debat over de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, Kamerstuk 35962. We hebben vijf sprekers van de zijde van de Kamer.

De algemene beraadslaging wordt geopend.

De voorzitter:

De eerste spreker is de heer Smals van de fractie van de VVD.



De heer Smals (VVD):

Voorzitter. De VVD is blij met het voornemen van het kabinet om deze richtlijn zuiver te implementeren. Het is goed, zeker nu we zo druk bezig zijn met de hervormingen op de arbeidsmarkt, om geen onnodige wetgeving boven op de richtlijn te zetten. Wel heb ik een paar verduidelijkende vragen voor de minister.

Ten eerste. Wat is het verschil tussen een oproepovereenkomst en een arbeidsovereenkomst met geheel onvoorspelbare of grotendeels onvoorspelbare tijdstippen? Is per definitie het een ook het ander en werkt dat ook beide kanten op? Wat is in die context "grotendeels"? Is dat een percentage van het arbeidscontract of een absoluut aantal uren, enzovoort, enzovoort?

Ook is mij niet duidelijk wat de bedoeling is bij bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst waarbij er wel een overeenkomst met vaste uren is, maar geen vast rooster. Hoelang van tevoren moeten roosters vastgesteld worden? Is daar een richtlijn voor? Ik kan me namelijk voorstellen dat er branches zijn waarbij het moeilijk, zo niet onmogelijk is dat de roosters vooraf vastgesteld worden.

Voorzitter. Ik heb ook de amendementen met interesse gelezen en ik deed een belangrijke observatie. Beide amendementen zijn geschreven vanuit het perspectief van de werknemer. Dat is mooi en dat is goed, want werknemers moeten natuurlijk worden beschermd tegen kwaadwillende werkgevers. Maar de meeste mkb'ers en ondernemers zien hun mensen als het grootste, meest waardevolle gedeelte van hun bedrijf. Als u mij vijf jaar geleden, toen ik nog ondernemer was, had gevraagd waar ik het meest trots op

was, dan waren dat, natuurlijk naast mijn gezin, de mensen met wie ik werkte. Kortom, het lijkt erop dat de amendementen zijn gebaseerd op wantrouwen. Daarmee doen we een heel groot gedeelte van het midden- en kleinbedrijf in Nederland tekort.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dat was uw bijdrage?

De heer Smals (VVD):

Ja.

De voorzitter:

Prima. Een vraag nog van mevrouw Maatoug.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Wat mij opviel aan de vragen die de VVD aan de minister stelde, is dat ze uitgingen van het bedrijfsmodel zoals het nu is. Dat kan; dat verschilt heel erg. Mijn vraag aan mijn collega van de VVD is wat hij vindt van het recht op de eigen tijd kunnen invullen en dat dat beter geborgd is. Moet je dus altijd beschikbaar zijn? Vindt de VVD dat dat nu in de huidige wet- en regelgeving voldoende geborgd is?

De heer Smals (VVD):

De VVD vindt dat een arbeidsrelatie een uitkomst is van een gesprek tussen werkgever en werknemer. De VVD vindt ook dat je niet alles in regels kan vormen en dat vertrouwen tussen beide partijen en goed overleg de basis moet zijn. Ik ben het helemaal met u eens dat, afhankelijk van de arbeidsrelatie die je hebt ... Ik kan me voorstellen dat er situaties zijn waarin een werknemer het recht heeft om niet te werken. Natuurlijk, dat is ook logisch. Maar ik kan me ook voorstellen dat er arbeidsrelaties zijn waarin werkgever en werknemer met elkaar afspraken maken over wanneer je beschikbaar bent en wanneer niet.

De voorzitter:

Ja. Afrondend, mevrouw Maatoug.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Vindt de VVD dan ook dat een werkgever mag eisen wat iemand doet in de rest van zijn of haar tijd? Vindt de VVD dat legitiem, zou mijn slotvraag zijn.

De heer Smals (VVD):

Dat is helemaal afhankelijk van de situatie waarin het zich voordoet. In een situatie waarin de werknemer wordt misbruikt door de werkgever en in een situatie wordt gedwongen waarin hij niet gelukkig is, moeten we natuurlijk wetgeving hebben om de werknemer te beschermen. Maar ik kan me ook heel goed voorstellen dat dat heel weinig voorkomt en dat we uitgaan van het vertrouwen tussen werkgever en werknemer en het vertrouwen in werkgevers dat ze het beste met hun personeel voorhebben.

De voorzitter:

Prima. Dank u wel. Een vraag nog van mevrouw Kathmann.

Mevrouw Kathmann (PvdA):

Als je mij toen ik ondernemer was vroeg waar ik het meest trots op was, zei ik ook altijd "op onze werknemers" en in mijn geval, als sociaal ondernemer, zeker ook "op onze vrijwilligers". Ik zou dus heel graag willen vragen wat betreft het amendement van de Partij van de Arbeid en GroenLinks waar de VVD het op baseert dat dit is geschreven vanuit het oogpunt van wantrouwen richting werkgevers.

De heer Smals (VVD):

Laat ik het andersom stellen. Als ik het amendement van mevrouw Kathmann en mevrouw Maatoug goed begrepen heb, willen zij het begrip "objectieve redenen" vervangen door het begrip "zwaarwegende bedrijfs- en/of dienstbelangen". Dat klopt toch? Ik zie geen geknik, maar ik neem aan dat dat ...

Mevrouw Kathmann (PvdA):

Ik laat u uitpraten.

De heer Smals (VVD):

Dat is volgens mij een belangrijke essentie van uw amendement. Het begrip "zwaarwegende bedrijfs- en/of dienstbelangen" is volgens mij strikter en dwingender dan "objectieve redenen". Objectieve redenen zijn wat mij betreft voldoende om zeg maar die relatie, die arbeidsrelatie, die er is in goede banen te leiden en een begin te geven voor een gesprek tussen werkgever en werknemer over waar je uit wilt komen met z'n tweeën. Op het punt dat u het strikter wilt maken of dat het in het amendement strikter staat, baseer ik dat u geen vertrouwen heeft in het feit dat de werkgever ook te goeder trouw kan zijn.

Mevrouw Kathmann (PvdA):

Volgens mij heeft de VVD ons amendement niet goed gelezen. Het gaat over waar de richtlijn voor bedoeld is en dat is juist om die objectieve redenen meer te kaderen dan nu het geval is. Ik als ondernemer vond altijd: als ik dan trots ben op die werknemers van mij, moet ik ook aan hen vragen wat nou prettige voorwaarden zijn waaronder ze kunnen werken. Dan moet ik het misschien zo maar omdraaien dat de trots van de VVD zich vertaalt in wantrouwen jegens de werknemer, die juist zelf in die bepalingen graag meer restrictie ziet. Nogmaals mijn vraag: heeft de VVD dan wantrouwen tegen werknemers?

De heer Smals (VVD):

Nee, helemaal niet. Volgens mij was dat precies mijn punt, als ik zeg dat ik, als u het mij vijf jaar geleden had gevraagd — behalve dan mijn gezin, maar dat vergeeft u mij — het meest trots ben op de werknemers. Ik geloof er ook heilig in 99% van de werkgevers in Nederlanders, van de mkb'ers, vooral de mkb'ers in Nederland, heel erg trots is op hun werknemers. Maar volgens mij is het begrip "objectieve redenen", dat u wilt vervangen in uw amendement, voldoende om dat te waarborgen.

De voorzitter:

Prima. De volgende spreker van de zijde van de Kamer is mevrouw Van Beukering-Huijbregts. O, u wilt nog ... Als u wilt interrumperen, moet u echt bij de interruptiemicrofoon gaan staan, want anders weet ik niet dat u wilt interrumperen. Een interruptie van mevrouw Van Beukering.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Sorry, voorzitter. Ik zal eraan denken. Ik hoorde mijn collega van de VVD een verduidelijkende vraag stellen. Ik ga er ook een beetje van uit dat dat richting het amendement is dat wij hebben ingediend. Ik wil de collega van de VVD graag vast iets meegeven. Het amendement waar D66 mee gekomen is, doelt ook op flexibele contracten. Ik noem bijvoorbeeld iemand die bij de kinderopvang een contract heeft van zestien uren vast en acht uren waarbij zij bijvoorbeeld een keer twee uur en een keer twee uur en een keer twee uur werkt. Bent u het wel met mij eens dat we de werkgever én de werknemer moeten helpen om te zorgen dat er wat meer duidelijkheid over komt?

De heer Smals (VVD):

Ik ben het helemaal met u eens dat het verstandig is om ...

De voorzitter:

Ik ben het helemaal met mevrouw Van Beukering eens ...

De heer Smals (VVD):

Excuus. Meneer de voorzitter, ik ben het helemaal met mevrouw Van Beukering eens dat meer duidelijkheid tussen werkgever en werknemer altijd goed is, altijd beter is. Ik ben ook van mening dat het entameren van een gesprek daarbij een ontzettend belangrijke factor is, by far de belangrijkste. Ik heb er wel twijfels over of het amendement van mevrouw Van Beukering het helderder maakt. In het voorgestelde voorstel staat de term "grotendeels". Die wil mevrouw Van Beukering, als ik het goed heb, weghalen met haar amendement. Ik denk dat we daarmee nog veel meer onduidelijkheid creëren, omdat er namelijk heel veel situaties te bedenken zijn die niet per se te voorspellen zijn op het moment dat een arbeidsrelatie wordt aangegaan. Ik denk dat als je dat nú al wilt vastklikken, je misschien juist wel meer conflictsituaties creëert dan wanneer je het houdt bij de huidige tekst.

De voorzitter:

Prima. Dank u wel.

De heer Smals (VVD):

Dank u wel.

De voorzitter:

De volgende spreker van de zijde van de Kamer is mevrouw Van Beukering-Huijbregts, van de fractie van D66.



Mevrouw **Van Beukering-Huijbregts** (D66):

Voorzitter. Het is goed dat we vandaag deze wet behandelen. Het is niet een heel ingrijpende wet, maar er zit een aantal mooie dingen in. Over enkele elementen heb ik nog wel een vraag. De eerste gaat over de kosten van verplichte scholing die werkgevers op zich moeten nemen. Wat mij betreft is dat uitstekend. Zo is echt iedereen in staat om die scholing te volgen. Er zijn al verschillende vragen gesteld over het onderscheid tussen verplichte scholing en beroepskwalificaties. Mijn concrete vraag daarbij is als volgt. Als een werkgever veel geld en tijd in een opleiding steekt om een werknemer bij te scholen, zodat er bijvoorbeeld op de bouwplaats meer werkzaamheden mogelijk worden, valt dit daar dan ook onder? Want ik zie steeds meer werkgevers die door de krapte op de arbeidsmarkt juist investeren in hun mensen, maar die daar misschien huiverig voor worden als ze hun investering niet meer kunnen terughalen op het moment dat de werknemer een week later vertrekt naar de concurrent.

Mijn tweede vraag gaat over het verhelderen van "geen verplichting tot werk bij een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon". Is de minister, in lijn met de Raad voor de rechtspraak, het met mij eens dat we dit ook zouden moeten willen voor mensen van wie maar een deel van de uren onvoorspelbaar is, maar die daar desalniettemin last van kunnen hebben? Ik denk bijvoorbeeld aan iemand bij de kinderopvang die maar twee vaste dagen krijgt, en vervolgens te pas en te onpas wordt opgeroepen om de laatste dag ook te kunnen werken. En natuurlijk is het handig om "ziek en piek" op te kunnen vangen. Maar ik zou graag willen dat werknemers zich hiertegen kunnen verzetten, zeker als er eigenlijk misbruik van wordt gemaakt.

De derde vraag gaat over de verplichtingen die de werkgever heeft wat betreft informatie over de bestanddelen van het loon, de betalingswijze, de procedure om de overeenkomst te beëindigen, de verplichting tot verdere transparante arbeidsvoorwaarden. De heel concrete vraag is: moet dit in een arbeidsovereenkomst worden opgenomen, of is een verwijzing naar een cao voldoende? Ik ben geloof ik zelf voorstander van het opnemen in de arbeidsovereenkomst, omdat ik denk dat het misschien wel meer mensen bereikt. En is het met terugwerkende kracht? Ik hoor het graag.

Tot slot. Ik ben blij dat deze richtlijn de mogelijkheden voor werkgevers inperkt om hun personeel te beperken in het hebben van meerdere banen, al heb ik ook verschillende werkgevers gesproken die hier last van hebben, omdat zij het risico lopen. Daar heb ik dan ook begrip voor. Toch denk ik dat het belangrijk is om de vrijheid bij werknemers te laten. Zij moeten zelf kunnen bepalen wat zij doen met hun eigen tijd. En ik kan mij ook goed vinden in het amendement van de Partij van de Arbeid en GroenLinks om dit verder te verstevigen naar het alleen laten bestaan van de mogelijkheid om een bijbaan toch te verbieden bij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. Het woord is aan de heer Léon de Jong van de fractie van de Partij voor de Vrijheid.



De heer **Léon de Jong** (PVV):

Voorzitter. Vandaag bespreken we de richtlijn over transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie. Dat klinkt allemaal lekker, maar dat is het niet. Wij zijn dan ook tegen de implementatie van deze richtlijn. De reden is dat de Europese Commissie zich niet moet bemoeien met onze wet- en regelgeving. De Europese Commissie moet niet bepalen wat we allemaal wel en niet meer mogen doen op het gebied van onze sociale zekerheid en onze arbeidsmarkt. Niets wat in deze richtlijn staat, kunnen wij niet zelf, nationaal regelen. Dat geldt voor vergoeding van verplichte opleidingen voor werknemers. Dat geldt voor meer inzicht over rechten en plichten van werknemers en werkgevers als het gaat om het werkpatroon. Dat geldt voor het wel of niet toestaan van meerdere banen, en de rechten en plichten die daarbij horen. Dat geldt ook voor regelgeving rondom flexibel werk. We kunnen het allemaal zelf, maar toch laten we ons hier weer de les voorschrijven.

Natuurlijk zullen er politici zijn die vandaag weer gaan aangeven wat Nederland met deze richtlijn allemaal nog wél mag van de Europese Commissie, en hoeveel ruimte we als land nog overhouden. Dat zien we in elk EU-debat voorbijkomen. Wij zouden helemaal geen rekening moeten houden met wat we wel en niet mogen van de Europese Commissie, wat wij wel en niet mogen van de EU. Daar gaan wij zelf over. We moeten niet onze beleidsruimte laten bepalen door de Europese Commissie. Maar dat is precies wat we doen wanneer we deze richtlijn toch invoeren. Want wij moeten onze wet- en regelgeving aanpassen. Dat is niet vrijblijvend. Dat laten enkele citaten uit de richtlijn tot in detail zien.

Ik citeer. "Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast." "De lidstaten moeten voor inbreuken op de verplichtingen krachtens deze richtlijn doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vaststellen." "De lidstaten kunnen sociale partners belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien zij daarom gezamenlijk verzoeken, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de door deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen." "De lidstaten moeten elke passende maatregel nemen om de nakoming van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen te waarborgen, bijvoorbeeld door het invoeren van inspecties." "De lidstaten zorgen ervoor dat ..." "De lidstaten treffen de nodige maatregelen om ..." "De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste maatregelen van het interne recht mede die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen." "De lidstaten treffen de nodige maatregelen om uiterlijk 1 augustus 2022 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis."

We moeten dit en we moeten dat. Alleen de toon al. Alsof we een stel kleuters zijn die verantwoording moeten afleggen aan de Europese Commissie. De PVV gaat daar niet in mee. Mijn vraag is waarom de minister niet zelf met een visie komt op de gestelde punten uit de richtlijn.

Verder vraag ik — maar dat is natuurlijk tegen beter in met al die eurofielen hier — om deze richtlijn niet te implementeren. Laat nationaal recht leidend zijn. Wij zitten hier in het nationale parlement, waar we onze nationale wet- en regelgeving moeten beschermen. We mogen dus geen

afstempelpaleis worden van een dwingende Europese wet- en regelgeving. Dus nogmaals: haal deze richtlijn vandaag nog van tafel.

Voorzitter, dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan mevrouw Kathmann van de fractie van de Partij van de Arbeid.



Mevrouw Kathmann (PvdA):

Dank u, voorzitter. In de ochtend kranten bezorgen, overdag en in de avond schoonmaken. Twee of drie baantjes moeten doen om boodschappen, huur en de gasrekening te kunnen betalen. Bijna 200.000 mensen die banen combineren doen dit om één reden, en dat is gewoon om rond te komen. Vaak worden aan hen gewoonweg te weinig uren gegeven om meer te kunnen werken. Naast het nauwelijks rondkomen ervaren deze werknemers ook nog eens verschillende werkgevers die allemaal op hetzelfde moment hun aandacht vragen. Van werknemers met nulurencontracten of min-maxcontracten wordt verwacht dat ze altijd beschikbaar dienen te zijn. Dat levert stress en heel veel onzekerheid op, maar dat is maar een van de knelpunten. Ook heeft het combineren van banen gevolgen voor reiskosten en voor pensioenen.

Om ervoor te zorgen dat werknemers fatsoenlijk kunnen rondkomen is het van belang dat zij normale contracten met voldoende uren krijgen. Dat kan, kijkend naar de huidige krappe arbeidsmarkt. Werkgevers in de zorg en de kinderopvang zeggen allemaal dat ze staan te springen om mensen, maar nog steeds zijn het alleen maar kleine contractjes die aan werknemers gegeven worden. Ik denk aan bso-medewerkers die alleen van 15.00 uur tot 18.00 uur werken, aan verzorgenden die alleen in de ochtend en aan het eind van de middag werken of aan schoonmakers die alleen buiten kantooruren in het kantoor aanwezig mogen zijn. Hoe denkt de minister ervoor te kunnen zorgen dat werknemers fatsoenlijke contracten kunnen krijgen met voldoende uren, gewoonweg om hun leven te kunnen betalen? Hoe staat het met de uitwerking van het basiscontract uit het SER-MLT-advies? Is de minister bereid om er bij werkgevers, zoals in de postbezorging, zorg en kinderopvang, op aan te dringen om meer volwaardige contracten aan te bieden, zodat meer werknemers een fatsoenlijk inkomen met een normaal aantal werkuren kunnen krijgen? Gaat de minister deze werkgevers ook aanspreken om werknemers aansluitende werkuren te geven?

Dan over de nevenwerkzaamheden. Deze Europese richtlijn is een goede stap om werknemers meer zekerheid te geven over hun eigen arbeidstijden. Zo kunnen werknemers als zij dat willen naast hun huidige baan extra werken om zo bijvoorbeeld hun inkomen aan te vullen. Echter, de invulling door het kabinet van deze richtlijn is in strijd met het doel van de richtlijn. Immers, het hoofddoel van de richtlijn is nu — ik parafraseer — dat lidstaten ervoor dienen te zorgen dat een werkgever een werknemer niet kan verbieden om voor andere werkgevers te gaan werken, en dat de werkgever de werknemer daarvoor geen nadelige behandeling doet ondergaan. De werkgever vanwege objectieve redenen — ik had het er net al met mijn collega van de VVD over — de mogelijkheid geven om werknemers te verbieden om

andere werkzaamheden uit te voeren, gaat in tegen het hoofddoel van de richtlijn. Is de minister het ermee eens dat "objectieve redenen" veel te globaal en te open is geformuleerd? Kan de minister ingaan op het feit dat deze objectieve redenen ervoor zorgen dat werknemers alleen achteraf kunnen weten of zij die bijbaan wel of niet konden nemen? Dat is kwalijk. Want op dit moment staan er werknemers voor de rechter die gewoon ontslagen worden omdat ze niet wisten hoe het geregeld was bij hen in de zaak. Laten we dat dus alsjeblieft gewoon vastleggen. Dat is niet uit wantrouwen, maar om het duidelijk geregeld te hebben.

Waarom schuift de minister het advies van de Raad voor de rechtspraak, om werknemers vooraf te informeren over wanneer zij een extra baan mogen nemen, terzijde? Waarom is niet gekozen voor de al bestaande definitie van zwaarwegend bedrijfs- en dienstbelangen? Dat geldt ook al bij het concurrentiebeding en is dus al bij veel werkgevers en werknemers bekend.

Voorzitter. De Partij van de Arbeid vindt dat werknemers er aan de voorkant zekerheid over moeten krijgen of ze extra kunnen werken of hun inkomen kunnen aanvullen. Om die reden heb ik samen met collega Maatoug een amendement ingediend. Dit amendement is wél in lijn met de richtlijn, zorgt voor duidelijkheid voor werknemers én werkgevers, volgt dus het advies van de Raad voor de rechtspraak en zorgt ervoor dat er minder conflicten achteraf op de werkvloer plaatsvinden.

De Partij van de Arbeid vindt het gewoon van groot belang dat alle werknemers in Nederland fatsoenlijke uren aantallen aangeboden krijgen, zodat ze gewoonweg in staat zijn om hun leven te kunnen betalen. Als dat al niet het geval is, moet het niet ook nog eens zo zijn dat de weg naar andere baantjes die ze gewoonweg nodig hebben om rond te komen, op deze manier achteraf heel lastig ingeregeld is. Graag duidelijkheid.

De voorzitter:

Helder. Dank u wel. De laatste spreker van de zijde van de Kamer is mevrouw Maatoug van de fractie van GroenLinks.



Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Dank, voorzitter. We spreken in de commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid heel vaak, maar niet vaak genoeg, over inkomenszekerheid. We zien dat een hele grote groep mensen die werkt geen inkomenszekerheid heeft, zeker mensen met flexibele contracten en oproepcontracten. Deze richtlijn, en de implementatie daarvan, gaat over zekerheid en voorspelbaarheid van de tijd. Dat is net zo belangrijk als inkomenszekerheid. Het belang ervan is alleen maar toegenomen.

Want wat zien we? We zien, van SER-rapport tot SER-rapport en van analyse tot analyse, een grotere toename van het volgende. Dat is grotendeels zo door eigen toedoen en eigen gekozen beleid, zonder een toename van de flexibele schil. Wij doen dat namelijk heel anders dan andere landen om ons heen. Een steeds grotere groep mensen moet banen combineren; dat gaf collega Kathmann van de PvdA net heel goed aan. Die groep heeft ook te maken met gigantische onvoorspelbaarheid wat betreft hoe die banen zich

tot elkaar verhouden. Dat gaat niet alleen maar over wat het betekent voor je inkomen. Dat gaat ook over de volgende vragen. Kan ik naar zwembles, ja of nee? Kan ik er zijn voor mijn kinderen? Kan ik mantelzorgtaken hebben?

De richtlijn laat goed zien dat de duidelijkheid van de nationale wetgeving hier beperkt is, terwijl de noodzaak gigantisch is toegenomen. Een steeds grotere groep mensen is dat namelijk aan het combineren. We hebben met elkaar als commissie gezeten bij de briefing van de SER. Toen hadden we het over 220.000 werkende armen in Nederland. Wat hebben die mensen gemeen? Het is een hele diverse groep. Zzp'ers en flexwerkers combineren baantjes. 220.000 mensen: dat is ongeveer het aantal mensen dat in Tilburg woont, mocht u het zich afvragen. U vroeg het zich dus niet af, voorzitter. Nou, dan weet u het nu alsnog.

De voorzitter:

Ik heb het me zelfs het hele weekend afgevraagd.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Dit brengt mij bij het eerste punt, namelijk dat voorspelbaarheid zo belangrijk is. Daarom zijn we blij met de wet die voorligt. Maar ik heb daar ook een vraag over. We zien dat dat juist bij mensen die banen combineren tot allerlei knelpunten leidt, onder andere wat betreft hoeveel belasting je moet betalen. Er zijn ontzettend veel mensen die niet weten dat ze maar één keer arbeidskorting of heffingskorting kunnen krijgen. Dan is dat bij allebei de werkgevers aangegeven. De gevolgen zijn grote naheffingen.

Ik heb de volgende vragen aan de minister. Hebben wij in kaart om hoeveel mensen dit gaat? Is dit knelpunt bekend? Weten we ook de ordegraad? Wat kunnen we doen om dit soort knelpunten weg te nemen? Het liefst willen wij als GroenLinks dat mensen gewoon goed, fatsoenlijk werk hebben. Wij willen dat als de mensen één baan willen, zij één baan kunnen krijgen. Want het is eigenlijk onfatsoenlijk dat je die gewoon niet meer kunt krijgen, maar dat je die allemaal moet combineren, zoals de collega van de PvdA ook zei. Maar laten we het in de tussentijd zo makkelijk mogelijk maken voor mensen. Dat is mijn eerste vraag aan de minister, voorzitter.

Dan het tweede. Ik vond het wel interessant wat er gebeurde net in het debat, want "de amendementen waren uit wantrouwen geschreven". Dat was een leuk interruptiedebatje. Ik heb ook nog een vraag in lijn met collega Kathmann over de verduidelijking van de objectieve gronden. Want wat doet de richtlijn goed en wat doet de wet nu ook goed? Er wordt gesteld dat werkgevers werknemers niet mogen verbieden om bij andere werkgevers aan de slag te gaan. Dat vinden wij een goed idee, want je bent zelf baas van je eigen tijd. Volgens lid 2 van de wet wordt dan afgeweken indien er voorwaarden worden vastgelegd voor het gebruik van onverenigbaarheidsbeperkingen door werkgevers om objectieve redenen zoals gezondheid, veiligheid, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten. De minister kiest er in de wet voor om te spreken van objectieve redenen voor werkgevers om werknemers te verbieden aan de slag te gaan bij een andere werkgever. Maar er is een ontzettend grote kans dat het tot meer conflicten op de werkvloer gaat leiden en mogelijk ook tot ontslag. Het geeft in ieder geval gedoe. Dat is het

signaal dat we ook krijgen van vakbonden over hoe dat nu in de praktijk op de werkvloer gaat. Daar komt nog eens bovenop dat de Raad voor de rechtspraak aangeeft dat die objectieve rechtvaardigheidsgrond vooraf bekend moet zijn. Die dient ook bekend te worden gemaakt. Dat doet de wet nu niet. Die verduidelijking zit er nu immers niet in. De Raad voor de rechtspraak laat ook het risico zien. Dit vergroot het risico, ook hier weer, op rechtszaken. Er zijn al hele goede vragen gesteld door de collega van de PvdA. Mijn vraag aan de minister is: fiks dit. Maak het duidelijk in de wet zodat we voorkomen dat die onduidelijkheid er is, want volgens mij is het doel van de wet heel duidelijk.

De heer Smals (VVD):

Mevrouw Maatoug legt uit waar volgens haar het probleem zit. Ik vraag mij af of zij een concreet, pakkend voorbeeld kan noemen van wat zij bedoelt. Waar wordt het probleem door het amendement opgelost, door dat begrip te wijzigen?

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

De argumentatie is volgens mij heel duidelijk. Je hebt nu de term "objectieve gronden". Het is onduidelijk wat dat betekent. Als je die verduidelijkt en bijvoorbeeld aan laat sluiten bij de definitie zoals in het concurrentiebeding, dan heb je veel duidelijkheid. Dat is een term die we kennen, die we hanteren en waar jurisprudentie op is. Dat is in lijn met de argumentatie van de Raad voor de rechtspraak, namelijk: maak nou vooraf duidelijk wat je bedoelt met "objectieve gronden". Dat zou mijn wedervraag zijn: is het voor u helemaal duidelijk?

De voorzitter:

Nee, we gaan geen wedervragen stellen.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

O, dat mag ik niet.

De heer Smals (VVD):

Mijn vraag was: kunt u een concreet voorbeeld geven van een arbeidsrelatie waarbij uw amendement het probleem oplost?

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Wat het amendement doet ... Collega Kathmann refereerde aan rechtszaken die nu gevoerd worden; dus het is nu ook onduidelijk. Wat is het doel van deze wet? Dat verduidelijken. Het voorbeeld is: ik heb baan 1 en ik ga baan 2 doen. De werkgever zegt: dat mag je niet doen. Op dit moment is onduidelijk of het valt onder die definitie "objectieve gronden". Ik kan dus heel veel voorbeelden geven. Ik kan een voorbeeld geven van een rechtszaak en van gevallen die nu op de werkvloer plaatsvinden. De kern van het amendement is dat deze wet er juist is om het te verduidelijken. Zoals de Raad voor de rechtspraak zegt, moeten we het dan niet vooraf onduidelijk laten, want dan blijf je onduidelijkheid hebben op de werkvloer: wat mag de werkgever wel zeggen en wat niet, wat is het recht, hoe definieer je dat? Als je dat verduidelijkt en als je ook aansluit bij een bestaande definitie, zoals in het concurrentiebeding, is dat duidelijkheid vooraf. Dan borg je het beter, dan is

voor iedereen duidelijk waar je beroep kunt instellen en dan voorkom je dat je een vage verzamelterm hebt, zoals "objectieve gronden".

De voorzitter:
Afrondend, kort.

De heer Smals (VVD):
Ik vraag gewoon een concreet voorbeeld van een arbeidsrelatie waarbij dit amendement dat probleem gaat oplossen.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):
Ik heb volgens mij drie keer verwezen naar een rechtszaak die speelt. Ik kan een expliciete casus geven. Je bent op de werkvloer, je werkt in de kinderopvang en je wil daarnaast in de thuiszorg gaan werken, want je neemt een tweede baan. De vraag is wat de werkgever mag zeggen. Er is geen sprake van concurrentie of van gezondheidsredenen. Als je de definitie "objectieve gronden" hanteert, is het onduidelijk en is er een risico. Dat hoeft u niet van mij aan te nemen, want de Raad voor de rechtspraak zegt: als je het vooraf niet definieert, krijg je rechtszaken en blijf je gedoe krijgen op de werkvloer; definieer dat nou duidelijk, zodat je deze verwarring niet hebt. Volgens mij kan ik het niet duidelijker zeggen. Als de VVD er behoefte aan heeft dat ik bijvoorbeeld 40 voorbeelden ga noemen van casussen die nu op een werkvloer plaatsvinden, wil ik dat met liefde doen. Ik kan ook verwijzen naar de rechtszaken die nu spelen. Ik weet dat ik geen wedervraag mag stellen, maar als verduidelijking het doel van de wet is, moet je niet een open verzamelterm houden.

De voorzitter:
Prima. Was dat uw bijdrage?

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):
Nee, voorzitter.

De voorzitter:
Gaat u dan vrolijk verder.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):
Met 58 seconden op de klok.

De voorzitter:
Een vraag nog van mevrouw Kathmann, wellicht op dit punt.

Mevrouw Kathmann (PvdA):
Ja, ik heb de volgende vraag aan mevrouw Maatoug. In de casus van een machinefabriek, die nu voor de rechter is, is iemand ontslagen omdat hij geen toestemming had gevraagd voor een baan en omdat in die machinefabriek eigenlijk heel onbekend was wanneer je wel of niet een ander baantje erbij mocht hebben. Het amendement gaat helpen om zo'n soort ontslag te voorkomen.

De voorzitter:
Was dat een interruptie? O, jullie zijn het met elkaar eens. Nou, dat is fascinerend.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):
Ik ben blij met het voorbeeld. Dat waren de rechtszaken waar ik naar verwees. Ik dacht: ik heb ze hier niet bij me en de zaaknummers ook niet; dat vind ik ook niet heel netjes in de plenaire zaal. Maar we gaan die met liefde doorgeleiden naar de VVD-fractie. Dan kijken we naar de nieuwe appreciatie van het amendement.

Dat brengt mij op mijn laatste punt: scholing. Deze wet regelt dat het niet meer toegestaan is de kosten van een wettelijk verplichte opleiding op de werknemer te verhalen. Bovendien wordt het enorm aangemoedigd en moet de werknemer de gelegenheid worden geboden de opleiding onder werktijd te kunnen volbrengen.

Ik heb twee vragen hierover. De eerste is: kan de minister aangeven of we weten hoe vaak nu wel gevraagd wordt van werknemers om de verplichte scholing in de eigen tijd te doen? Weten we dat? En als we dat niet weten, wil de minister dat dan laten uitzoeken, ook in het kader van de evaluatie van deze wet?

Mijn tweede vraag gaat over de uitzondering voor huishoudelijke medewerkers. Een van de argumenten die gegeven wordt voor die uitzondering, is dat er nu geen sprake is van verplichte scholing. Mijn vraag zou zijn: op het moment dat dit wel zo zou zijn, omdat je bijvoorbeeld scholing moet doen omdat je gaat werken met heftige chemicaliën, vervalt het argument dan? En vinden we dan dat deze richtlijn ook voor deze mensen geldt? Ik ben benieuwd naar het antwoord van de minister.

De voorzitter:
Tot zover de termijn van de Kamer. Ik schors tot 17.45 uur en dan gaan we luisteren naar de minister, maar als ze eerder klaar is, dan mag dat ook.

De vergadering wordt van 17.28 uur tot 17.45 uur geschorst.

De voorzitter:
Het woord is aan de minister.



Minister Van Gennip:
Dank u wel, voorzitter. U heeft mij gevraagd dit in tien minuten te doen. Ik zal mijn best doen. Allereerst dank aan de aanwezige leden voor al uw inbreng. En dank dat we dit kunnen behandelen en de inhoudelijke aandacht geven die het verdient. Alvorens ik inga op de richtlijn, wil ik u even aangeven wat ik ga bespreken. Ik bespreek kort de achtergrond van het wetsvoorstel, dan het wetgevingsproces en dan per onderwerp uw concrete vragen.

Zoals velen van u ook hebben aangegeven, heeft deze richtlijn tot doel het bevorderen van transparante en beter voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Daar hebt u ook steeds aan gerefereerd. Het betekent meer duidelijkheid voor werknemers over hun arbeidsvoorwaarden. Wat dat betreft

is het dus echt een verbetering ten opzichte van de huidige situaties. De gegevens die de werkgever verplicht aan de werknemer moet verstrekken, worden uitgebreid. Ik noem het recht op verlof, de opzegtermijn, het aantal gewaarborgde uren. Grensoverschrijdende detachering zit erin. Ik zal op een aantal van die onderwerpen per onderwerp ingaan.

Zoals de heer Smals ook al aangaf, wordt de richtlijn zuiver geïmplementeerd. Dit is dus het tweede hoofdstukje van mijn beantwoording. Dat betekent dat we alleen die aanpassingen doen die op grond van de richtlijn noodzakelijk zijn. Dit is kabinetsbeleid en dat doen wij graag zo. Dat betekent ook dat we bij de implementatie zo veel mogelijk aansluiten bij reeds bestaande regelgeving die ziet op arbeidsvoorwaarden. Uiteraard hebben we de sociale partners daarbij betrokken. Er hebben ook een aantal uitvoeringstoetsen plaatsgevonden.

Dan per onderwerp. Allereerst de verplichte scholing. Het wetsvoorstel is heel duidelijk dat de wettelijk verplicht te verstrekken opleiding door de werkgever kosteloos moet worden aangeboden en als het mogelijk is ook tijdens werktijd. Dat geldt voor opleidingen die verplicht worden verstrekt op grond van de cao of de wet of een Europese wet. Er mag dan ook geen terugbetalingsbeding in worden opgenomen. Het gaat dan om verplichte scholing die noodzakelijk is voor de uitvoering van de functie, maar ook voor de voortzetting van de arbeidsovereenkomst in het geval die functie zou vervallen. Ook die moet kosteloos en indien mogelijk tijdens werktijd.

Dan vroeg mevrouw Van Beukering of die scholing ook ziet op bijscholing van de werknemer om meer werkzaamheden te kunnen verrichten. Het gaat om opleidingen die verplicht zijn op grond van de wet of de cao. Dat kan bijvoorbeeld scholing zijn die ziet op veiligheid en het bijhouden van vakbekwaamheid. Ook nu al is de werkgever verplicht werknemers in staat te stellen een scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitvoering van de functie en het voortzetten van de arbeidsovereenkomst, zoals ik al zei. Bij uw concrete vraag ligt het er dus aan wat voor soort opleiding het is die er wordt aangeboden. Als het er echt een is om de functie te blijven vervullen of geregeld bij wet, bijvoorbeeld veiligheid, dan wel. Als het meer nice to have is, dan niet. Het verschilt dus echt wel per situatie.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Dat herken ik ook, wat de minister zegt. Ik doel bijvoorbeeld, om maar wat te noemen, op een installatiebedrijf dat mensen opleidt om zonnepanelen neer te leggen. Zij ruimen ruimte in om mensen op te leiden om dat te gaan doen, zodat ze ook inzetbaar blijven. Ik vind dat geen veiligheidsopleiding maar echt een opleiding gericht op de werknemer meer vaardigheden aanleren. Ik zoek ernaar of dat eronder zal vallen of niet, dus daarover ging mijn vraag aan de minister.

Minister Van Gennip:

Dat vind ik een moeilijke inschatting, als ik de casus niet precies ken en niet weet wat de cao van de installatiebedrijven is. Als het gaat om een verplichte opleiding die iets te maken heeft met die opleiding die gevolgd wordt over dat installeren, dan wel. Als het iets is waardoor je vakbekwaamer wordt zonder dat daar een verplichting toe is, dan valt

het niet onder die verplichte scholing. Het hangt echt af van wat er in de cao en in de wet staat over het zonnepanelen installeren, dus dat zal per situatie verschillen.

Mevrouw Maatoug vroeg naar huishoudelijk werkers, die nu worden uitgezonderd van de verplichte scholing. Wij hebben gemeend gebruik te kunnen maken van de uitzondering die kan volgens deze richtlijn. Zoals u al zei: we kennen op dit moment geen verplichte scholing die specifiek ziet op dit soort werkzaamheden, dus daarmee vervalt die. Op het moment dat dat wel zo zou zijn — daar vroeg u naar — moeten we dat opnieuw bekijken. Dan is de intentie dat die verplichte scholing, als die er zou zijn, daar gewoon onder zou moeten vallen. Dat moeten we bekijken op het moment dat het zover is. We kennen op dit moment geen voorbeeld dat daaraan zou voldoen.

Het volgende onderwerp is een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon. Een belangrijke verandering en ook verbetering ten opzichte van de huidige situatie is dat we de rechten versterken van de werknemers die werken op grond van een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon, zodat zij een minimaal niveau van voorspelbaarheid krijgen. Als het tijdstip waarop het werk wordt verricht, in overwegende mate direct of indirect door de werkgever wordt bepaald, dan is er sprake van een grotendeels onvoorspelbaar patroon. Dat is belangrijk: wanneer is daar sprake van en is het grotendeels? Dan moet die werkgever referentiedagen vastleggen en vier dagen van tevoren helderheid geven.

Dan vroeg de heer Smals naar het verschil tussen een oproepovereenkomst en een arbeidsovereenkomst met grotendeels onvoorspelbaar arbeidspatroon. De wet bepaalt dat een oproepovereenkomst een overeenkomst is waarbij de omvang van de arbeid per maand niet als één arbeidsomvang is vastgelegd, of waarbij de werknemer geen recht heeft op loon als die niet werkt. Dat is een oproepovereenkomst. Dan is het dus voor de vraag of een arbeidsovereenkomst een oproepovereenkomst is niet relevant of er sprake is van een onvoorspelbaar werkpatroon. Wél zal een oproepovereenkomst een onvoorspelbaar werkpatroon kennen, omdat de werkgever de werknemer kan oproepen. Het tweede is dat er ook sprake kan zijn van een onvoorspelbaar werkpatroon als er geen sprake is van een oproepovereenkomst, bijvoorbeeld als je een vast overeengekomen arbeidsduur hebt, maar de werkgever de werknemer op bepaalde tijden kan indelen. Dan heb je dus wél een gegarandeerde arbeidsduur, maar weet je niet op voorhand wanneer je die uren moet werken. Voor oproepcontracten gold op grond van de huidige wet al een wettelijke verplichting van die vier dagen. Deze verplichting geldt nu op grond van de nieuwe wet ook voor arbeidsovereenkomsten met een grotendeels onvoorspelbaar arbeidspatroon. Dan wordt het dus beter, voorspelbaarder voor de werknemer.

De heer Smals vroeg ook hoe wordt omgegaan met een niet vooraf vastgesteld rooster in een vaste arbeidsovereenkomst, en binnen welke termijn dat vooraf bekend moet zijn. Zoals ik net al zei, kan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ook een oproepovereenkomst zijn. En voor een oproepcontract is bepalend of de omvang van de arbeidsduur per maand eenduidig is vastgesteld. Dat moet wederom vier dagen van tevoren bekend zijn, en als het dan wordt afgezegd, heeft de werknemer binnen die vier dagen recht op loon. Als de werkgever die oproep doet

binnen een termijn die korter is dan vier dagen, dan is de werknemer niet verplicht om gehoor te geven aan deze oproep, maar dat mag natuurlijk wel. Daarmee voorkom je dat de werknemer in feite permanent beschikbaar moet zijn. Maar een werknemer kan natuurlijk in alle vrijheid zeggen dat die bijvoorbeeld wel komt invallen voor zijn zieke collega, of wel komt als het heel erg druk is. Dat mag natuurlijk gewoon; het is niet zo dat dat niet meer mag.

Mevrouw Van Beukering vroeg of dit nieuwe artikel, artikel 628b, ook zou moeten gelden voor mensen voor wie maar een deel van de uren onvoorspelbaar is, maar die daar natuurlijk best last van kunnen hebben. Een werkpatroon is geheel of grotendeels onvoorspelbaar als het grotendeels direct of indirect door de werkgever wordt bepaald. Daar kan sprake van zijn als de werkgever werkopdrachten toewijst of verlangt dat er wordt geantwoord op verzoeken van cliënten. De richtlijn geeft nu geen uitleg over wat er wordt verstaan onder "geheel of grotendeels onvoorspelbaar". Dat zal natuurlijk op een gegeven moment in de praktijk duidelijker moeten gaan worden. Wij willen — dat is het standpunt van het kabinet — richtlijnen zuiver implementeren. Wij vinden het ook passender binnen onze Europese samenwerking om te zeggen: wij implementeren de richtlijn zuiver, zodat we ook vergelijkbaar zijn met andere landen. Dat betekent dus ook dat we niet verder gaan dan de kaders die de richtlijn schetst. Dat maakt dus dat ik artikel 628b in dit wetsvoorstel niet kan verruimen, want dat zou niet bij een zuivere implementatie passen.

Dan het belemmeringsverbod nevenarbeid. Velen van u refereerden eraan dat we dan vastleggen dat de werkgever het een werknemer niet mag verbieden om nevenarbeid uit te voeren, tenzij hier een objectieve rechtvaardigingsgrond voor is. Op dit moment is er niets wettelijks geregeld over het uitvoeren van nevenarbeid of het belemmeren hiervan. Een nevenwerkzaamhedenbeding moet je overigens, als je daar als werkgever een beroep op wil kunnen doen, wel overeenkomen in je contract. Dan is het uitgangspunt dat dat beding met een verbod op nevenactiviteit nietig is tenzij de werkgever een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft. Voorbeelden van een rechtvaardigingsgrond zijn gezondheid en veiligheid, bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, integriteit van overheidsdiensten of vermijden van belangenconflicten. Ook een overschrijding van de Arbeidstijdenwet kan tot een rechtvaardigingsgrond leiden. Denk bijvoorbeeld aan iemand die in de nacht taxichauffeur is en in de ochtend in een ziekenhuis werkt. Dat kan gaan over gezondheid en veiligheid maar ook over de Arbeidstijdenwet. Die objectieve rechtvaardigingsgrond hoeft de werkgever niet voorafgaand vast te leggen. Dan kan de werkgever dus per geval bezien of die een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft. Dat kan van geval tot geval verschillen en dat kan vooral in de tijd veranderen. Als je nu in een arbeidsovereenkomst zou opnemen wat er expliciet onder valt, vooraf dus, dan weet je niet of je er twee, drie, vier jaar vanaf nu een andere casus voor hebt, ook omdat we zien dat arbeidsomstandigheden, contracten maar ook hetgeen concurrenten doen, kunnen veranderen. Dus ik vind het niet wenselijk om de werkgever ertoe te verplichten dit voorafgaand kenbaar te maken. Dat kan echt in de praktijk tot problemen leiden voor die werkgever en zelfs ook voor de werknemer, vooral omdat in de loop van de tijd die wijziging niet te voorspellen is.

Wat wel belangrijk is — dat zullen we ook meenemen in onze informatiecampagne — is dat die werkgever de grond

in ieder geval kenbaar moet maken en moet motiveren op het moment dat die zich erop beroept. In het kader van die informatiecampagne willen we er ook voor zorgen dat werkgevers zich er ook van bewust zijn dat ze hierover duidelijke informatie moeten geven.

Mevrouw Kathmann en mevrouw Maatoug vroegen waarom niet wordt gekozen voor een zwaarwichtig dienstbelang. Nogmaals, in het wetsvoorstel staat nu ook heel duidelijk dat de werkgever de werknemer niet mag belemmeren om meerdere banen te verrichten, tenzij de werkgever hiervoor een objectieve reden heeft. Die heb ik net genoemd. Het zwaarwegend dienstbelang is echter beperkender — dat gaat vooral over het concurrentiebeding — dan de objectieve grond. Dan vervallen er dus een aantal gronden die wij wel belangrijk vinden, zoals gezondheid en veiligheid. De bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie zit natuurlijk wel in het concurrentiebeding. Integriteit van overheidsdiensten en het vermijden van belangenconflicten zouden er wel onder kunnen vallen. Het is dus belangrijk dat de objectieve rechtvaardigingsgrond op deze manier breder is dan het zwaarwegend dienstbelang. De objectieve rechtvaardigingsgrond — dat is ook belangrijk — is wel gewoon een zware toets. De werkgever kan niet zomaar iets verzinnen; dat is echt iets waar hij aan moet voldoen. Daarna volgt dan de afweging of de objectieve rechtvaardigingsgrond dusdanig is dat het belang van de werknemer om elders te kunnen werken, daarvoor moet wijken.

Samenvattend: niet vooraf — dat is echt te beperkend, omdat het metertijd kan veranderen — en het zwaarwegend dienstbelang is echt smaller dan wat wij hier voor ogen hebben.

Dan ga ik verder. Er is een verzoek om een meer zekere vorm van arbeid. Het is belangrijk dat dit wetsvoorstel aan de huidige Wet flexibel werken een nieuw artikel toevoegt dat werknemers de mogelijkheid biedt om een verzoek te doen tot een vorm van arbeid met meer zekere en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Ook dat is een verbetering. De Wet flexibel werken kent nu al de mogelijkheid om een verzoek te doen tot aanpassing van de arbeidsduur, arbeidstijd en werkplek, maar met het nieuwe wetsvoorstel kun je ook het verzoek doen tot bijvoorbeeld een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd of met een vaste arbeidsomvang.

Dan ga ik naar de informatieverstrekking. Mevrouw Van Beukering vroeg naar de verplichting van de werkgever tot het verstrekken van gegevens: moeten die gegevens in de cao staan of in het contract? Loon en zo staat natuurlijk altijd in het arbeidscontract. De implementatie van deze richtlijn is gebaseerd op de huidige wetgeving. Dat betekent dat een aantal zaken in de cao staan, met name de zaken die u noemde: de betaalwijze van het loon, de loonbestanddelen, de beëindigingsprocedure. Die zitten op dit moment in de cao en dat zal dus zo blijven.

Mevrouw **Kathmann** (PvdA):

Ik heb het idee dat de minister naar een ander blokje gaat, maar er was haar ook nog gevraagd om te reflecteren op het argument van de Raad voor de rechtspraak om werknemers vooraf te informeren over wanneer zij een extra baan mogen. Dat is belangrijk omdat, zoals ik al zei, meer dan

200.000 mensen in Nederland andere banen, extra banen, meerdere banen moeten hebben, gewoonweg om rond te komen, om hun leven te kunnen betalen, om een boterham te kunnen verdienen. De minister zegt: de rechten van de werknemer moeten dan maar even wijken omdat er in de arbeidsovereenkomst dingen kunnen veranderen. Ik zou heel graag van de minister twee concrete voorbeelden horen van wat er dan kan veranderen wat maakt dat het recht van de arbeider daarvoor zou moeten wijken. Twee echt concrete voorbeelden graag.

Minister Van Gennip:

De wet wordt verbeterd. Allereerst is het doel juist om voor mensen wel die nevenactiviteit, die tweede baan, mogelijk te maken. Maar de werkgever kan met objectieve redenen wel zeggen: dit past niet in het kader van gezondheid of veiligheid. Dat is een zwaarwegende grond. Ik kan niet voorspellen hoe de arbeidsmarkt er over twee jaar of vier jaar uitziet of hoe banen veranderen, waardoor een werkgever kan zeggen: "Dat past niet. Dat kan niet qua bedrijfsvertrouwelijke informatie, qua integriteit." Misschien wil iemand bij een bedrijf gaan werken dat nu in good standing is, dus een goede reputatie heeft, en dat straks een heel ander bedrijf blijkt te zijn. Even uit eigen ervaring: dan wil je niet dat een bankmedewerker bij een bedrijf gaat werken waar wellicht verkeerde dingen gebeuren. Dat weet je van tevoren niet. Dus als je van tevoren heel duidelijk moet vastleggen wat die uitzonderingsgronden zijn, die objectieve redenen, dan heb je een hele limitatieve lijst waardoor je het nog steeds van geval tot geval wilt kunnen beoordelen. En dat kan in de tijd veranderen.

Maar ik ben het wel met u eens dat je ervoor moet zorgen dat werkgevers van tevoren zo veel mogelijk duidelijk maken. Als iemand in een callcenter werkt en in een bloemenzaak wil gaan werken, en dat past roostertechnisch, dan moet dat natuurlijk gewoon kunnen. Dat zal een werkgever, mits dat praktisch inpasbaar is, ook willen faciliteren. Als iemand overdag bij een financiële instelling werkt en 's nachts — even flauw gezegd — bij een witwasbedrijf, dan zal die financiële instelling dat met gegronde redenen niet oké vinden. Alleen, je weet niet hoe het verandert in de tijd.

De voorzitter:

Mevrouw Kathmann, afrondend, kort en puntig.

Mevrouw Kathmann (PvdA):

Ik heb geen antwoord gekregen op mijn vraag, voorzitter. Ik vroeg om twee concrete voorbeelden op grond waarvan je het advies van de Raad voor de rechtspraak terzijde zou schuiven dat werknemers vooraf geïnformeerd worden over wanneer ze wel of geen extra baan mogen hebben. Alle redenen die de minister tot nu heeft genoemd, waren niet concreet en worden ook niet ineens van tafel geveegd als we het wel zo gaan regelen als de Raad voor de rechtspraak aangeeft. Ik wil dus twee concrete voorbeelden waarbij het helemaal zou misgaan als we vooraf werknemers gaan informeren over wanneer je wel of niet die tweede, derde, vierde of vijfde baan kan krijgen die je nodig hebt om gewoon de monden van je kinderen te voeden.

Minister Van Gennip:

Waar het hier om gaat, is dat die tweede baan gewoon mag, tenzij. U draait hier het argument om. U zegt: het mag niet. Nee, die tweede baan mag juist wel, tenzij er objectieerbare redenen die echt een zware grond zijn waarom het niet mag. U mag gewoon een tweede baan nemen.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

De discussie die we nu hebben, is: doe je dat nou vooraf of niet? We kregen anderhalf voorbeeld. Beide voorbeelden gingen over illegale praktijken. Ja, nogal wiesdes dat je niet bij een witwaspraktijk mag werken. Volgens mij is dat sowieso niet een goed idee en verboden. Dus die zetten we even aan de kant. De vraag is dan de volgende. We hebben een richtlijn om het te verduidelijken en om voorspelbaarheid te hebben. Je maakt binnen het gezin de overweging: wat heb ik nodig om rond te komen? Daar heb je het over. Dan wil je weten: wat zijn dan die gronden? En dat wil je van tevoren weten. De minister zegt: gedurende de tijd mag je de spelregels aanpassen of mag je herdefiniëren, want er kan van alles gebeuren. Mijn vraag is: waarom niet vooraf?

Minister Van Gennip:

Dat is niet de spelregels aanpassen, want die objectieerbare gronden zijn er gewoon. Dat zijn ook echt zware gronden. Op grond daarvan moet de werkgever een heel duidelijk verhaal hebben waarom die werknemer op dat moment die tweede baan niet kan hebben. Maar stel je voor dat je een taxichauffeur bent en in de zorg werkt. Vervolgens verschuift jouw dienst als taxichauffeur naar de nacht. Dan kun je als werkgever in de zorg zeggen: je kunt in mijn ziekenhuis geen medische handelingen verrichten als je niet eerst rust hebt genomen. Ja, dat is een situatie die verandert.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Gelukkig hebben we de Arbeidstijdenwet. Dus ik zie nog steeds geen probleem. De discussie die we nu hebben, gaat over het volgende. De minister geeft zelf de gronden aan, die dan duidelijk zouden zijn. Ik laat die discussie even. Dan heb je objectieve gronden. De vraag is: als die zo objectief en duidelijk zijn, waarom doen we dat dan niet vooraf? Dat geeft duidelijkheid en voorspelbaarheid. U heeft nu drie voorbeelden genoemd. Twee daarvan waren illegale praktijken en de derde valt onder de arbeidsvoorwaardenwetgeving. Dus mijn vraag is: waarom niet vooraf die duidelijkheid geven, zodat mensen die voorspelbaarheid hebben? Dat is precies het doel van deze richtlijn.

Minister Van Gennip:

Maar die rechtvaardigheidsgronden zijn toch ook heel duidelijk? Ik heb er net een aantal genoemd. Alleen, wat u wil, is dat een werkgever specifiek zegt: u mag wel in een bloemenzaak werken, maar u mag geen nachttaxichauffeur zijn. Voor de komende jaren is niet vast te houden wat dat wel en niet is. Wat dat betreft, gaat het in een relatie tussen werkgever en werknemer ook gewoon om goed vertrouwen dat je er samen uitkomt. En het wordt echt beter dan het is.

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Tot slot. We hebben nu een situatie waarin het onduidelijk is. Daarom is deze richtlijn er. Die rollen worden verduidelijkt. Ook op advies van de Raad voor de rechtspraak vragen wij: maak het alsjeblieft van tevoren duidelijk. Daar is behoefte aan, want we zien veel gedoe op de werkvloer. Dat staat even los van het vertrouwen, want in heel veel gevallen gaat het daar helemaal niet over. De Raad voor de rechtspraak zegt: heb de gronden vooraf duidelijk. Hoe langer dit interruptiedebat duurt, hoe minder duidelijk de argumentatie van de minister voor mij is. Eigenlijk heb ik nog steeds geen zwaarwegend argument gehoord. Omdat het zo onduidelijk is, zou je dat vooraf kunnen doen. Geef dan duidelijkheid aan alle partijen. Ik zou de minister nogmaals in overweging willen geven: luister nou naar de Raad voor de rechtspraak en geef die duidelijkheid vooraf. Dat is precies het doel van deze wet. Ja, het is een verbetering, maar het kan dus nog beter.

Minister **Van Gennip**:

Ik ben blij dat mevrouw Maatoug inziet dat het een verbetering is. Dat wil ik hier ook wel even constateren. Dit is niet het enige element dat een verbetering is. Twee. Hoe langer wij erover spreken, hoe duidelijker het is hoe moeilijk het is om het te preciseren naar de toekomst toe. En drie. Ik heb ook mevrouw Maatoug geen limitatieve opsomming horen geven van dingen die erin zouden moeten staan die het klip-en-klaar duidelijk maken, zodat je zaak per zaak kan beoordelen wat er aan de hand is, wat dan voor de komende vijf jaar geldt. Dat kunt u ook niet. Het probleem is dat dat casus per casus kan verschillen en kan veranderen in de tijd.

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Dit is reuze interessant. We zijn nu al een tijdje met dit debat bezig. Er is toch een flinke discussie ontstaan tussen de Kamer en de minister, en de minister moet zich helemaal verdedigen en zo. Dat is op basis van iets wat Brussel, de Europese Commissie naar ons parlement heeft geduwd. Is dit niet het perfecte voorbeeld waaruit blijkt dat de Europese Commissie zich eigenlijk helemaal niet met onze regelgeving moet bemoeien? Zou het niet veel beter zijn als deze minister zelf op basis van haar eigen bevindingen met eigen regelgeving komt om problemen op te lossen die op dit moment al dan niet in de arbeidsmarkt zichtbaar zijn? Is dit niet juist de reden waarom we het zelf zouden moeten doen en waarom de Europese Commissie zich er niet mee zou moeten bemoeien?

Minister **Van Gennip**:

Zoals de heer De Jong weet, hecht ik zeer aan een goedwerkende Europese Unie. Daar hoort ook bij dat we bepaalde richtlijnen en regels op Europees niveau regelen, dat er een bepaald minimumniveau waar je in de verschillende Europese landen in de verschillende arbeidsomstandigheden op kunt rekenen. Overigens, als je het hebt over arbeidsmarkten, is de bevoegdheidsverdeling tussen de Unie en de lidstaten in het sociaal beleidsdomein vastgelegd in alle EU-verdragen die wij als Nederland gewoon hebben getekend. Als je het hebt over sociaal arbeidsmarktbeleid, is er een gedeelde bevoegdheid tussen de Unie en de lidstaten. Dat betekent dat zowel de Unie als de lidstaten wetgevend kunnen optreden. Dat kun je op heel verschillende manieren

doen. Wij willen deze richtlijn zuiver implementeren om te zorgen dat het in de verschillende Europese landen vergelijkbaar blijft.

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Wat zuiver zou zijn, is als deze minister zou inzien dat ze hier gekozen is of in ieder geval aan het werken is namens Nederlanders, namens de Nederlandse bevolking en niet namens een Pool of voor mijn part een Belg of een Duitser omdat daar de arbeidsmarkt of de sociale zekerheid op een bepaalde manier is geregeld. U bent hier voor de Nederlander. Dus als het de minister menens is met de arbeidsmarkt of met rechten en plichten van werknemers en werkgevers, dan zou zij toch zelf met regelgeving of met maatregelen moeten komen om zaken op te lossen. Als we het betrekken op de huidige situatie, wat staat er dan in deze richtlijn wat we zelf niet zouden kunnen doen? We kunnen het allemaal zelf doen. Waar is een richtlijn dan voor nodig? Wat hebben wij nou te maken met hoe ze het in Polen regelen? Dat moeten ze lekker in Polen zelf regelen. Waarom staat deze minister er niet gewoon voor de Nederlander? Waarom maakt ze zich druk over een situatie in een ander land? Kom gewoon met eigen ideeën en met eigen regelgeving. U staat in het Nederlandse parlement, niet in het Europees Parlement.

Minister **Van Gennip**:

Wat er in andere Europese landen gebeurt, heeft wel degelijk invloed op Nederland. Op het moment dat de arbeidsomstandigheden in een ander land veel minder zijn dan in Nederland, krijg je concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Dat is een van de zaken waar wij hier, ook het parlement, van vinden dat we dat niet moeten willen. Op het moment dat we arbeidsmigranten in Nederland hebben, wil je dat ook die arbeidsmigranten nette arbeidsomstandigheden hebben. We hebben het hele rapport van Roemer; daar gaan we over een paar weken over praten. Denk aan de platformwerkers. Dat zijn allemaal zaken die van grote invloed zijn op het dagelijks werk van werknemers in Nederland en waar je Europese regelgeving mede voor nodig hebt om dat voor elkaar te krijgen.

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Als het gaat om de uitbuiting van arbeidsmigranten, zou het bijvoorbeeld heel goed werken om tewerkstellingsvergunningen in te stellen. Komt de minister vandaag met een voorstel — ze begint er nu zelf over — om tewerkstellingsvergunningen in te dienen? Als het gaat om arbeidsvoorwaarden: ik ken mensen die in de vleesindustrie aan het werk zijn, die eerder nog €1.900 of €1.800 bruto verdienden en nu door de komst van allerlei werknemers uit Oost-Europa geconfronteerd worden met een lager loon. Het drukt dus de lonen voor de Nederlander: €1.400 in plaats van die €1.900 bruto. Dus gaat u, als het u echt menens is, dan met tewerkstellingsvergunningen komen?

Minister **Van Gennip**:

Volgens mij heeft de heer De Jong juist met dit voorbeeld precies aangegeven waarom het belangrijk is dat wij in Europa met elkaar samenwerken, want dat gaat over sociale cohesie.

De voorzitter:
Eén zin, meneer De Jong.

De heer Léon de Jong (PVV):
Afrondend. Boter bij de vis. Gaat u nu vandaag dan tewerkstellingsvergunningen — dat kunt u nationaal doen — indienen, ja of nee? Als u dat niet doet ...

Minister Van Gennip:
Nee.

De heer Léon de Jong (PVV):
Nou, dan interesseert het u dus helemaal niks. Dan bent u alleen maar bezig met Europese regelgeving.

De voorzitter:
Ja. Ja. De minister.

Minister Van Gennip:
Zoals u weet, gaat de arbeidsmarkt in Nederland mij zeer aan het hart.

De voorzitter:
Prima. Kan de minister al afronden?

Minister Van Gennip:
Ik had het tussendoor even over Europa. Even kijken waar we zijn. Mevrouw Kathmann heeft een aantal vragen gesteld die eigenlijk gerelateerd zijn aan de uitwerking van het MLT-advies van de SER: het basiscontract, volwaardige contracten, fatsoenlijke contracten met fatsoenlijke uren. Deze gaan wij zeker meenemen in het gesprek met de werkgevers en de werknemers in het kader van SER-MLT. Dat komt dus aan de orde op het moment dat wij, hopelijk, de hoofdlijnenbrief over wat wij willen gaan doen op de arbeidsmarkt met u gaan bespreken. U hebt daar, meen ik, vijf vragen over gesteld. Die zitten allemaal in die discussie.

Dan heb ik de twee amendementen hier.

De voorzitter:
Mevrouw Kathmann nog op dit punt.

Mevrouw Kathmann (PvdA):
Dan wil ik graag de toezegging hebben dat het aanspreken van werkgevers op het geven van aansluitende werkuren aan werknemers ook wordt meegenomen in die gesprekken.

Minister Van Gennip:
Ja, als ik goed begrijp wat "aansluitende werkuren" zijn. Ik denk dat ik dat begrijp. Dat is zeker een van de onderdelen die ik mee kan nemen in die gesprekken over de uitwerking SER-MLT, hoe je zorgt voor een meer gebalanceerde arbeidsmarkt. Dat gaat natuurlijk over dat flex minder flex moet worden — daar valt dit onder — en vast minder vast.

De voorzitter:
Prima. De amendementen.

Minister Van Gennip:
Het amendement van mevrouw Maatoug en mevrouw Kathmann of andersom: mevrouw Kathmann en mevrouw Maatoug. We hebben het er net al even over gehad, nevenwerkzaamheden bij een expliciete objectieve rechtvaardigingsgrond. Dat stuk moet ik ontraden. U vroeg mij om kort te zijn. We hebben het er net over gehad. Vooraf hebben we het er ook al kort over gehad. Ik ontraad het amendement dus.

De voorzitter:
Het amendement op stuk nr. 8, voeg ik daar even aan toe.

Minister Van Gennip:
Ja, om allebei deze gronden.

De voorzitter:
Dan het amendement op stuk nr. 9 van mevrouw Van Beukering.

Minister Van Gennip:
Dan het amendement van mevrouw Van Beukering. Wij hebben het zojuist gehad over de zuivere implementatie. Deze richtlijn bepaalt dat de rechten van werknemers met dat grotendeels onvoorspelbare werkpatroon versterkt moeten worden. U vraagt dat ook toe te passen op situaties waarbij niet alle tijdstippen contractueel zijn vastgelegd. Dat gaat dus verder dan waar de richtlijn om vraagt. Het gaat dus verder dan zuivere implementatie. Nou ken ik D66 als een zeer Europese partij, dus ik kan niet anders zeggen dan: als wij niet verder willen gaan dan de richtlijn, dan willen we ook geen andere regels opnemen dan strikt noodzakelijk. Daarnaast is het de vraag of het amendement wel leidt tot meer helderheid. Met name als je een strikte uitleg van het amendement van mevrouw Van Beukering volgt, kan dat betekenen dat bijvoorbeeld verzoeken om collega's te vervangen of diensten te ruilen of over te nemen daar ook onder gaan vallen. Dat is de incidentele flexibiliteit, die niet gaat over "grotendeels onvoorspelbaar", maar over dat kleine stukje onvoorspelbaar. Het is echt de vraag of u dat inhoudelijk ook wilt meenemen. En de vraag aan een Kamerlid van D66 is of zij voorbij wil gaan aan de zuivere implementatie.

De voorzitter:
En wat betekent dat voor de appreciatie van het amendement?

Minister Van Gennip:
Op dit moment: ontraden.

De voorzitter:
Dat dacht ik al een beetje; dat voelde ik al aankomen.

Minister Van Gennip:

Ja, want dit is geen zuivere implementatie. En die houden wij hoog.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Ik voelde ook al aankomen dat dit amendement ontraden zou worden. Ik vind wat u aangeeft erg procedureel. U zegt: wij kiezen voor een zuivere implementatie, dus voor de EU-richtlijn precies zoals hij voorligt. Volgens mij kan de Kamer wel aanvullingen doen. Ik ben op zich wel gevoelig voor het laatste argument dat u noemde, namelijk dat het ook nog een neveneffect zou kunnen hebben. Daar wil ik dus nog wel even goed naar kijken. Maar ik wil nog wel even opgemerkt hebben dat de Kamer altijd aanvullingen kan doen. Dus het is prima dat u op procedurele gronden zegt: wij doen een zuivere implementatie. Maar het is ook aan de Kamer om daarnaar te kijken. Ik denk zelfs dat meneer De Jong daarvan misschien gelukkig wordt, want dan passen we dingen van Europa ook aan.

Dank u wel.

De voorzitter:

Meneer De Jong is niet snel gelukkig te krijgen, hoor.

Minister Van Gennip:

Ik ga hier nog even op in, voorzitter. Het tweede punt is inderdaad inhoudelijk, en het eerste is procedureel. Dan gaat het dus over de vraag of dat "grotendeels" ook zal moeten gaan gelden voor dat kleinere stuk incidenteel.

De voorzitter:

Prima. Was dat uw bijdrage?

Minister Van Gennip:

Ik denk het wel, voorzitter. Ik ben door mijn aantekeningen heen.

De voorzitter:

Maar goed, dan hebben we nog niet mevrouw Maatoug gehad. Het woord is aan haar.

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Heel goed, voorzitter. Ik sprak wat snel, dus ik kan me voorstellen dat niet alles is overgekomen. Maar ik heb nog een vraag gesteld over het combineren van banen en waar je dan tegenaan loopt, bijvoorbeeld bij de heffingskortingen.

Minister Van Gennip:

Dat klopt. Die vraag hebt u gesteld, en ik mis mijn antwoord daarop. U had een fiscale vraag. En zoals altijd had u een interessante vraag. Ik zoek even in mijn aantekeningen.

De voorzitter:

Zullen we het antwoord anders gewoon in de tweede termijn doen?

Minister Van Gennip:

Ja. Ik heb een papiertje kwijt gemaakt.

De voorzitter:

Tenzij u het papiertje nog in uw tas vindt.

Minister Van Gennip:

Ik vrees dat ik een papiertje kwijt ben. Mag ik in de tweede termijn antwoorden?

De voorzitter:

Ja, dat doen we in de tweede termijn. We gaan meteen door met die tweede termijn. Ik geef het woord aan de heer Smals van de fractie van de VVD. Het woord is aan hem.

De heer Smals (VVD):

Voorzitter, dank u wel. Ik wil de minister allereerst danken voor de antwoorden op de vragen. Nog één vraag behoeft wat mij betreft wat verduidelijking. We hebben het over het begrip "grotendeels" net ook al gehad in het kader van die arbeidsovereenkomsten. Bij mij hangt nog steeds de vraag: wat is nou "grotendeels"? De minister lichtte al een klein beetje een tipje van de sluier. Kan zij daar nog wat meer over vertellen?

Dank u wel.

De voorzitter:

Dan is nu mevrouw Van Beukering van D66.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Dank u wel, voorzitter. Dank aan de minister en de ambtelijke ondersteuning voor de beantwoording van de vragen die we hebben gesteld. Aan het einde, toen we het over het amendement hadden, gaf de minister een kleine waarschuwing. Ze zei: het kan ook betekenen dat dan werknemers niet meer zo makkelijk anderen kunnen vervangen. Ik ben het daar eigenlijk niet mee eens, dus ik wil ons amendement gewoon handhaven. Ik heb ook begrepen dat er inmiddels meerdere handtekeningen onder zijn komen te staan. We zullen het amendement dus wijzigen. Ik breng het amendement dus ook volgende week graag in stemming.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. Het woord is aan de heer De Jong van de fractie van de Partij voor de Vrijheid.

De heer Léon de Jong (PVV):

Voorzitter, hartelijk dank. Het was echt schokkend hoe de minister op het einde reageerde op mijn voorbeeld over die medewerker uit de vleesindustrie. Die persoon heeft door de komst van Oost-Europeanen zijn eigen loon zien dalen en zijn eigen koopkracht achteruit zien gaan. Dat is

veroorzaakt door de opengrenzenpolitiek, en dat is dus de schuld van Brussel. Wat zegt de minister? Zij zegt: de puinhopen van Brussel moeten we oplossen door nóg meer Brussel en door nóg meer Europese Unie. Dat is echt een schande en een klap in het gezicht van dit soort mensen die hiermee te maken hebben. Zij hebben te maken met een gigantische achteruitgang van de koopkracht. Het interesseert de minister niks. Dat is schokkend, echt schokkend. In een later debat kom ik er nog op terug.

Nu de volgende motie om al die richtlijnen een halt toe te roepen.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

verzoekt de regering zich actief te verzetten tegen EU-bemoeienis met ons sociaal beleid en arbeidsmarktbeleid en de voortdurende stroom van bindende voorstellen en richtlijnen uit Brussel op het gebied van sociale zekerheid en arbeidsmarktbeleid niet te implementeren,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Léon de Jong en Maeijer.

Zij krijgt nr. 11 (35962).

Dank u wel. Dan mevrouw Kathmann van de Partij van de Arbeid.



Mevrouw **Kathmann** (PvdA):

Voorzitter. In het debat hiervoor zei ik dat ik op zich vrolijk gestemd was vanwege het rode jasje van de minister. Ik dacht: ik ben hoopvol over wat we hier vandaag gaan doen op sociaal gebied. Maar het valt vies tegen, en dat is echt een understatement. We hebben het over de implementatie van een Europese richtlijn. De doelstelling van die richtlijn is dat lidstaten ervoor moeten zorgen dat een werkgever een werknemer níet kan verbieden om voor andere werkgevers te gaan werken. En wat doen we hier? Door alleen maar te zeggen "objectieve redenen", geven we direct de mogelijkheid in handen aan werkgevers om tóch die werknemers te verbieden om voor anderen te gaan werken.

Waarom is dat zo erg? Omdat 200.000 mensen in Nederland elke dag afhankelijk zijn van niet twee baantjes maar soms wel drie of vier baantjes, gewoonweg omdat ze anders niet genoeg te eten te hebben. En dat omdat heel veel werkgevers niet bereid zijn om fatsoenlijke uren te bieden. Daarom staan we hier ook. En dan gaan we die mensen nu ook nog eens de pas afsnijden omdat hun vanwege het vage, grote begrip "objectieve redenen" die baantjes dadelijk ook ontgegaan worden.

Mijn vraag aan de minister is de volgende. Hoe gaan we dit monitoren? Hoeveel rechtszaken hierover zijn straks genoeg om alsnog deze richtlijn aan te passen? Hoeveel rechtszaken, hoeveel zwartboeken, hoeveel gedupeerden

moeten we hier straks gaan opvoeren om het aangepast te krijgen en het wél duidelijk te krijgen voor zowel werkgever als werknemer? Dat is niet vanuit wantrouwen, maar dat is gewoon zodat mensen een fatsoenlijk leven kunnen leiden in dit land.

De voorzitter:

De laatste spreker van de zijde van de Kamer is mevrouw Maatoug van de fractie van GroenLinks.



Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Voorzitter. Het fijne van laatste spreker zijn is dat je dingen kan zeggen als: alles wat de vorige spreker zei, onderstreep ik graag. Ik heb één motie. Die dien ik nu wel in, ook al wacht ik nog even op een antwoord. De motie gaat over de combinatie van banen en luidt als volgt.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat het hebben van twee banen effect heeft op de inkomstenbelasting, omdat maar bij één werkgever loonheffingskorting kan worden toegepast;

constaterende dat mensen dit niet altijd scherp hebben en dat dit kan leiden tot onverwachte naheffingen die mensen in de problemen kunnen brengen;

verzoekt de regering opties uit te werken om de informatievoorziening hierover te verbeteren en hierbij expliciet ook de rol van werkgevers mee te nemen,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Maatoug en Kathmann.

Zij krijgt nr. 12 (35962).

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Tot slot, voorzitter. We hebben het er net in het interruptie-debatje over gehad. De vragen van mevrouw Kathmann waren heel duidelijk. Ik hoop dat de minister gaat toezeggen dat we dat gaan monitoren. De wetgeving is onduidelijk. Vanuit de praktijk wordt op basis van ervaring op de werkvloer aangegeven dat men nu al ziet dat men niet weet hoe de wetgeving moet worden toegepast. Laten we er dan voor zorgen dat de wetgeving meteen duidelijk is. Doe dat op twee manieren. Doe het vooraf en laat mensen niet in onzekerheid. Zorg ervoor dat die definitie heel scherp is. Ik hoop dat de collega's goed kijken naar het amendement.

De voorzitter:

Hartelijk dank. Tot zover de termijn van de Kamer. De minister gaat even nadenken over de reactie op de beide moties. Dat kunnen we in tien minuten doen, denk ik, hè, mevrouw de minister?

Minister Van Gennip:
Ja.

De voorzitter:
Oké. Ik schors tien minuten.

De vergadering wordt van 18.32 uur tot 18.39 uur geschorst.

De voorzitter:
Het woord is aan de minister.



Minister Van Gennip:
Dank u wel, voorzitter. Allereerst denk ik dat het belangrijk is om nogmaals te herhalen dat het echt een verbetering is ten opzichte van de huidige situatie. Heel veel elementen in deze wet maken de situatie voor de werknemer voorspelbaarder en daarmee dus duidelijker.

De heer Smals vroeg: wat verstaan we precies onder een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon? Daar is sprake van als het werkrooster, direct of indirect, grotendeels door de werkgever wordt bepaald. Een voorbeeld daarvan is het toewijzen van werkopdrachten. Het gaat dan echt om de invloed die de werkgever heeft op de tijdstippen waarop gewerkt moet worden. Een werknemer werkt bijvoorbeeld twaalf uur in de week. De werkgever kan de werknemer indelen van maandag tot en met vrijdag tussen 9.00 uur en 17.00 uur. Dat is natuurlijk de typische situatie bij bijvoorbeeld een callcenter. Dan heb je een geheel of grotendeels onvoorspelbaar werkpatroon. Deze werknemer wordt door de implementatie van deze richtlijn dadelijk extra beschermd. Door deze richtlijn krijg je dus een minimaal niveau van voorspelbaarheid, mede door de vier dagen en wat er allemaal in staat. Alleen, het is niet aan mij om nadere invulling van en meer helderheid te geven over het begrip "geheel of grotendeels onvoorspelbaar". De uitleg van de richtlijn is na vaststelling uiteindelijk namelijk niet meer aan de lidstaten, maar aan het Europese Hof van Justitie. Dat is natuurlijk waar het uiteindelijk, via alle stappen, in de rechtspraak uitgekruist wordt.

Mevrouw Van Beukering. Ik wil nogmaals zeggen: dit is echt een verbetering van de huidige situatie. Dat weet u ook. Ik wil u nogmaals wijzen op de tweede helft van mijn argumenten over de inhoud. Het wordt er wellicht onduidelijker door. Dat is iets wat we niet willen.

Dan de motie op stuk nr. 11 van de heer De Jong. Die ontraad ik. Dat zal u niet verbazen.

Mevrouw Kathmann. Zoals ik net al zei: het wordt er echt beter op. U sprak net van allerlei redenen waarom u dat niet vindt. Dat ben ik niet met u eens. Dit is echt een verbetering van de huidige situatie. Ik begrijp dat u zorgen heeft. Ik begrijp ook dat u mij vraagt om te monitoren hoe wij omgaan met het in de praktijk uiteindelijk uitspelen van werkgevers die werknemers zouden verbieden om nevenarbeid te verrichten. Dat wil ik zeker monitoren. We moeten even kijken hoeveel tijd daar overheen moet gaan. Want je moet natuurlijk wel een bepaalde tijdsspanne en een bepaalde hoeveelheid casussen hebben om naar te kunnen

kijken. Maar u heeft de toezegging dat we dat scherp in de gaten zullen houden.

Mevrouw Maatoug.

De heer **Léon de Jong** (PVV):
De motie wordt ontraden, maar er komt helemaal geen onderbouwing. Ik zou wel begrijpen waarom die ontraden wordt. Maar de Kamer dient hier moties in. Het zou wel fatsoenlijk zijn als onderbouwd wordt waarom een voorstel vanuit de Kamer niet wordt overgenomen of waarom dat wel of niet wordt gesteund, hoezeer we ook van mening kunnen verschillen. Ik wil gewoon uitleg.

Minister Van Gennip:
Voorzitter, u hebt mij na het vorige debat zelf gevraagd om de moties puntig en kort van een oordeel te voorzien. Daar probeerde ik in te voorzien.

De voorzitter:
Vervolgens stelt de heer De Jong een vraag.

De heer **Léon de Jong** (PVV):
Dit is serieus de reactie? U vindt het niet schofterig om dat op die manier te doen?

De voorzitter:
Ho, ho, ho. Laten we het vriendelijk houden, hè.

De heer **Léon de Jong** (PVV):
Ik vraag gewoon of u kunt onderbouwen waarom u een motie ontraadt. Dat heeft niks te maken met puntig zijn. U kunt puntig ontraden. Dat kunt u op een manier doen waarop wij als Kamer vervolgens wel of geen conclusies trekken. Ik ben een volksvertegenwoordiger: een beetje met respect daarmee omgaan.

Minister Van Gennip:
Ik heb geprobeerd om invulling te geven aan het verzoek dat u als voorzitter van dit debat heeft gedaan, door zo kort mogelijk te antwoorden. U bent namelijk ook aan een bepaalde tijd gehouden. Dat heb ik gedaan.

De voorzitter:
Had u de motie van mevrouw Maatoug al beoordeeld?

Minister Van Gennip:
Nee, ik was nog bij de vraag van mevrouw Maatoug. Die wilde ik net gaan beantwoorden.

De voorzitter:
En mevrouw Kathmann, waar gaat uw vraag over?

Mevrouw **Kathmann** (PvdA):

Ik wil graag aan de minister vragen of iets concreter gemaakt kan worden hoe en wanneer er gemonitord gaat worden en op welke wijze dat aan de Kamer wordt teruggekoppeld.

Minister **Van Gennip**:

De wijze van terugkoppeling lijkt me de gebruikelijke: via een brief. Voor wat betreft de monitoring doe ik het even uit mijn hoofd. Ik denk dat we na, laten we zeggen, anderhalf à twee jaar voldoende inzicht hebben in hoe de richtlijn werkt. Dan kunnen we dus in de gaten houden wat voor soort casussen zich aandienen. Dan kunnen we in de gaten houden of er volgens u dingen wel of niet uit de hand lopen. Volgens mij zal dat niet zo zijn. We kunnen daar een onderzoek naar doen. Ik begrijp dat ik niet heel concreet ben, maar laat ik zeggen wat wij kunnen doen. Vanuit het ministerie, vanuit het departement kunnen wij monitoren wat er gebeurt in dit soort situaties. Laten we zeggen dat we na twee jaar een evaluatie doen. Dat lijkt me concreet.

Voorzitter. De vraag van mevrouw Maatoug; dat is nog niet de motie, maar ze hebben wel met elkaar te maken. Mevrouw Maatoug zei dat een naheffing een knelpunt is. Wij hebben op dit moment niet in kaart hoeveel mensen dat zijn. We zullen hier in overleg met de staatssecretaris voor Fiscaliteit en Belastingdienst informatie voor gaan zoeken en aan uw Kamer verstrekken, natuurlijk voor zover die beschikbaar is. Anders moeten we dieper zoeken.

In overleg met het ministerie van Financiën zullen we ook meer aandacht hebben voor de fiscale gevolgen van het hebben van twee banen. Dat zullen we doen in onze eigen communicatiecampagne over deze richtlijn, maar ook breder. Zo weten mensen van tevoren inderdaad beter dat een heffingskorting maar één keer geldt. Daarmee is mijn oordeel over de motie: oordeel Kamer.

Punt.

De **voorzitter**:

Oké. Heel goed. Tot zover.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**:

Dinsdag stemmen wij over de wet, over de beide moties en over de beide amendementen. Ik schors tot 19.15 uur. Dank aan de minister voor haar aanwezigheid en dank voor de deelname aan het debat. Tot zover.

De vergadering wordt van 18.46 uur tot 19.30 uur geschorst.