



## Overzicht van stemmingen in de Tweede Kamer

afdeling **Directie Inhoud**

*aan* De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

*datum* 19 april 2022

Betreffende wetsvoorstel:

### **35962**

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)

### **Eindstemming wetsvoorstel**

Het wetsvoorstel is op 19 april 2022 aangenomen door de Tweede Kamer.

Voor: SP, GroenLinks, Volt, DENK, Fractie Den Haan, PvdA, PvdD, D66, Lid Omtzigt, ChristenUnie, VVD, SGP, CDA en BBB.

Tegen: JA21, PVV, Groep Van Haga en FVD.

BIJ1 en Lid Gündoğan waren niet aanwezig bij de stemmingen.

### **Ingetrokken en verworpen amendementen**

#### **Artikel I, diverse onderdelen B en D**

9 → **10** (Van Beukering-Huijbregts) over een ruimere definitie van onvoorspelbaar werkpatroon

Dit amendement heeft als doel om artikel 628b van toepassing te laten zijn op alle arbeidsovereenkomsten waarbij de te werken tijdstippen niet zijn vastgelegd. De EU-richtlijn richt zich alleen op de situaties waarbij de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht, geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn. De indiener is, met de Raad voor de

Amendementen zijn in volgorde van stemming - op artikelnummer - weergegeven: allereerst de aangenomen en/of overgenomen amendementen, vervolgens de verworpen of ingetrokken amendementen en tenslotte eventuele moties. Vervangen amendementen zijn d.m.v. een → aangegeven: bijv. 7 → 8 → **20**. Amendement nr. 7 is vervangen door amendement nr. 8, dat op zijn beurt vervangen is door amendement nr. 20. De vette notatie van het stuknummer geeft aan dat dit het definitieve amendement is. De stemmingslijsten worden gemaakt op basis van de ongecorrigeerde draad van de vergadering.



datum 19 april 2022

blad 2

Rechtspraak, van mening dat ook werknemers van wie maar een deel van de overeengekomen arbeidstijden op onvoorspelbare tijdstippen plaatsvindt, ook onder de werking van dit artikel zouden moeten vallen. Zij hebben er ook belang bij om enige tijd van tevoren te weten voor welke tijdstippen zij (kunnen) worden opgeroepen en dat deze oproepen binnen een vooraf overeengekomen kader vallen. Ook deze werknemers wil indiener in de gelegenheid stellen om privé-afspraken te maken zonder het risico te lopen dat op die tijdstippen alsnog zal moeten worden gewerkt.

Daarnaast is de indiener van mening dat met dit wijzigingsvoorstel er minder onduidelijkheid zal bestaan dan in het geval dat de bepaling alleen geldt voor werknemers van die werktijden 'geheel of grotendeels' onvoorspelbaar zijn. Dit ondersteunt de werking van het recht van werknemers.

### **Ingetrokken.**

### **Artikel I, onderdeel C**

8 → 13 (Kathmann en Maatoug) over het beperken van de mogelijkheden voor een verbod op nevenwerkzaamheden en over de mogelijkheid een geldig verbod alsnog te kunnen vernietigen

Dit amendement heeft net als het wetsvoorstel, overeenkomstig met de richtlijn, als uitgangspunt dat een werkgever een werknemer niet kan verbieden, buiten het werkrooster bij die werkgever, om voor andere werkgevers te gaan werken en dat de werkgever deze werknemer daarvoor geen nadelige behandeling doet ondergaan.

Dit amendement wijzigt de wet op twee punten:

Allereerst wordt in dit amendement de objectieve reden gewijzigd naar zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Deze, zoals in de wet genoemde, objectieve reden regelt welke redenen werkgevers mogen gebruiken om een werknemer te verbieden te gaan werken bij andere werkgever. De indieners zijn van mening dat 'objectieve redenen' te breed en onduidelijk zijn. Om die reden stellen de indieners voor om dit verbod op nevenwerkzaamheden alleen toe te staan indien er sprake is een zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Daarbij gaat het om hele specifieke kennis of bedrijfsinformatie die de werknemer heeft verworven, waarbij het bedrijfsdebiets van de werkgever kan worden geschaad als de werknemer gaat werken bij een concurrent. Dit komt overeen met de terminologie van de regeling van het concurrentiebeding, artikel 7:653 lid 2 BW. Hiervoor is bewust aangesloten bij deze terminologie, omdat een verbod op het verrichten van concurrerende werkzaamheden tijdens en na het dienstverband vaak in een en dezelfde bepaling is opgenomen.

Ten tweede wordt, anders dan in het wetsvoorstel, vastgelegd dat de rechtvaardigingsgrond – de objectieve reden, te weten de aanwezigheid van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen als bedoeld in artikel 653 lid 2 – en de motivering – de uitleg waarom sprake zou zijn van die rechtvaardigingsgrond – schriftelijk in het beding moeten worden vastgelegd. Dat kan bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst of daarna.



*datum* 19 april 2022

*blad* 3

Anders dan het wetsvoorstel waarborgt dit amendement de transparantie en voorspelbaarheid voor werknemers ten aanzien van hun mogelijkheid om een tweede of bijbaan te nemen dan wel anders dan in dienstverband nevenwerkzaamheden te verrichten, hetgeen voor sommigen zelfs noodzakelijk is om in hun levensonderhoud te kunnen voorzien.

In de voorgestelde regeling van het wetsvoorstel weet de werknemer op het moment van het aangaan van de arbeidsovereenkomst of daarna, maar in elk geval voordat de mogelijkheid van het verrichten van nevenwerkzaamheden zich voordoet, niet of dit beding hem kan worden tegengeworpen en de werknemer heeft zo geen enkele zekerheid vooraf over de mogelijkheid om een tweede of bijbaan te nemen dan wel anders dan in dienstverband nevenwerkzaamheden te verrichten.

Daarnaast wijzen de indieners erop dat in diverse commentaren wordt opgemerkt dat het voorstel van de regering zich niet verdraagt met (de doelstelling van) de richtlijn vanwege het feit dat de voorwaarden niet in het wetsvoorstel zijn vastgelegd. Artikel 9 lid 2 van de richtlijn stelt immers dat een afwijking mogelijk is voor zover lidstaten voorwaarden aan het gebruik van objectieve redenen stellen. Dat is naar het oordeel van de commentatoren iets anders dan de mogelijkheid van het verrichten van nevenwerkzaamheden laten afhangen van de toestemming van de werkgever en slechts de geldigheid van het onthouden van die toestemming laten afhangen van een objectieve reden.

Daarbovenop geeft dit amendement ook invulling aan de door Raad voor de Rechtspraak gemaakte opmerking om voor de werkgever de plicht op te nemen dat de objectieve rechtvaardigingsgrond vooraf bekend dient te worden gemaakt. Met het gebruik maken van de term zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen is het voor werknemers en werkgevers op voorhand duidelijker wat een reden kan zijn voor een verbod op nevenwerkzaamheid.

Dit amendement regelt, zoals gezegd, met het gewijzigde lid 1 die transparantie en voorspelbaarheid vooraf wel, door een schriftelijke rechtvaardigingsgrond met motivering als voorwaarde op te nemen. Zonder die motivering is een nevenwerkzaamhedenbeding immers nietig.

Daarnaast geeft dit amendement in het voorgestelde tweede lid de werknemer een extra waarborg. Zelfs als sprake is van een schriftelijk overeengekomen en gemotiveerde objectieve reden (de aanwezigheid van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen als bedoeld in artikel 653 lid 2), waardoor het nevenwerkzaamhedenbeding als zodanig geldig is, dan nog kan de rechter het beding geheel of gedeeltelijk vernietigen indien naar zijn oordeel de werknemer onbillijk wordt benadeeld door handhaving ervan. Een dergelijke regeling is voor het concurrentiebeding reeds opgenomen in art. 7:653, lid 3, aanhef en onder b. In het voorgestelde tweede lid wordt dit van overeenkomstige toepassing verklaard. Nu een nevenwerkzaamhedenbeding net als een concurrentiebeding - zij het niet na afloop van maar tijdens het dienstverband - een beperking op het grondwettelijke recht van de werknemer op vrije arbeidskeuze (art. 19 lid 3 Grondwet) betreft, dienen



*datum* 19 april 2022

*blad* 4

werknemers dezelfde bescherming te genieten gedurende hun dienstverband als na afloop daarvan.

**Verworpen. Voor: SP, GroenLinks, Volt, DENK, Fractie Den Haan, PvdA, PvdD, Lid Omtzigt, BBB en FVD.**

## **Moties**

11 (Léon de Jong en Maeijer) over actief verzet tegen EU-bemoeienis met ons sociaal beleid en arbeidsmarktbeleid

**Verworpen. Voor: SP, PvdD, BBB, JA21, PVV, Groep Van Haga en FVD.**

12 (Maatoug en Kathmann) over de informatievoorziening over de loonheffingskorting bij twee banen verbeteren

**Aangenomen. Voor: SP, GroenLinks, Volt, DENK, Fractie Den Haan, PvdA, PvdD, D66, Lid Omtzigt, ChristenUnie, VVD, SGP, CDA, BBB, JA21, OVV, Groep Van Haga en FVD.**