

De informatieplicht van de werkgever: een papieren tijger of een nieuwe rechtsbron in het arbeidsrecht?

Door het grote aantal wetswijzigingen per 1 januari j.l. zal nog niet iedereen bekend zijn met de 'Wet van 2 december 1993 tot uitvoering van de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende informatie van de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding' (*Stb.* 1993, 635).

Door middel van deze wet is in het BW art. 7A:1637f opgenomen, inhoudende dat de werkgever verplicht is aan de arbeider een schriftelijke opgave te verstrekken van diverse gegevens betreffende de arbeidsrelatie. Het gaat onder meer om de naam en woonplaats van partijen, de plaats waar wordt gewerkt, functie of aard van de arbeid, tijdstip van indiensttreding, eventueel de duur van de overeenkomst, vakantieaanspraken, opzegtermijnen, loon en wijze van betaling, gebruikelijke arbeidsduur, pensioenregeling en toepasselijke CAO. Artikel II regelt hetzelfde voor personen in dienst van de overheid. Het valt op dat deze laatste bepaling niet is opgenomen in de Ambtenarenwet, zodat zij niet gemakkelijk zal zijn terug te vinden. In de BW-regeling – merkwaardig genoeg weer niet in die voor de overheid – is ook een regeling opgenomen voor oproepcontracten en voor arbeidsverhoudingen anders dan de arbeidsovereenkomst. Deze terechte uitwerking van de ruime omschrijving in EG-Richtlijn 91/533/EEG past eigenlijk niet in de systematiek van het BW. Het maakt eens te meer duidelijk dat de regeling van het arbeidsrecht grondiger zou moeten worden doordacht voor deze bijzondere typen arbeidsverhoudingen. Dat dit artikel overigens geen oplossing biedt voor de problematiek van flexibele arbeidsrelaties werd eerder in dit blad uiteengezet door Trap (*SR* 1992, blz. 195). De informatie moet binnen een maand na indiensttreding worden verstrekt. Aan huishoudelijk personeel in deeltijd behoort de informatie slechts op verzoek te worden gegeven. Ook wijzigingen moeten binnen een maand worden medegedeeld, tenzij deze voortvloeien uit hogere regelingen. Dit laatste is onduidelijk: behoeft die informatie niet te worden verstrekt of niet binnen een maand? En waarom eigenlijk niet?

De wet verplicht niet alle informatie in één document te verschaffen en al evenmin om bijvoorbeeld een arbeidscontract overeen te komen. Dat betekent in de eerste plaats dat de regeling niet nodeloos bureaucratisch is opgezet. Aan bestaande documenten behoeft niets te worden gewijzigd, zolang althans alle benodigde informatie wordt verstrekt. Maar ook zou een verplichting om een arbeidsovereenkomst schriftelijk af te sluiten de vraag oproepen naar de rechtsgeldigheid van mondelinge contracten. Dat zou afbreuk doen aan de rechtspositie van de werknemer.

De regeling brengt weinig nieuws. Veel werkgevers verschaffen deze informatie al op één of andere wijze aan de werknemer, via de CAO, een interne personeelsgids, het arbeidscontract en/of het loonstrookje. Hoogstens biedt de wet een goede aanleiding nog eens na te gaan of voldoende informatie wordt verstrekt. Maar wat zal er veranderen voor de ondernemingen waar deze informatie nog niet zo algemeen wordt verstrekt? De werkgever

die weigert de opgaven te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt is volgens dit artikel jegens de arbeider aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade. Dit roept al direct de vraag op of de werkgever niet voor ontvangst van dit document moet laten tekenen, teneinde toekomstige claims uit te sluiten. In dat geval lijkt het eenvoudiger een en ander toch in een contract op te nemen. Maar de vraag is ook of die schadevergoeding wel een effectieve sanctie is. Welke schade zal de werknemer lijden door het gebrek aan informatie? De wetsgeschiedenis geeft daar weinig inspirerende aanknopingspunten voor. Ik dacht zelf aan de situatie waarin een werknemer niet is verteld dat een CAO van toepassing is, die een hoger loon voorschrijft. In de oude situatie kon hij dan later al een loonvordering instellen, met een verjaringstermijn van vijf jaar. Indien de situatie van langer terug dateert, zou hij nu kunnen stellen dat schadevergoeding op grond van art. 7A:1639f moet worden betaald. Bij een schadevordering geldt immers een langere verjaringstermijn. De werkgever zou daartegen kunnen aanvoeren dat de wet slechts schadevergoeding verbindt aan het 'weigeren' om informatie te verstrekken. Dit zou iets anders kunnen zijn dan 'nalenen'. De werknemer had wellicht eerst om naleving moeten vragen. De EG-richtlijn biedt ook ruimte voor de eis van een ingebrekestelling. Bovendien wijst het woord 'daardoor' op de eis van een causaal verband. Kon de werknemer niet langs andere weg met de CAO op de hoogte zijn?

Ook wijzigingen in de bedoelde gegevens moeten schriftelijk aan de werknemer worden medegedeeld. Dit geldt bijvoorbeeld voor wijziging in de functie en plaats van werken. Wat is echter de status van het document waarin de werkgever informatie verstrekt? Indien bijvoorbeeld de aard of de plaats van het werk niet in een contract is opgenomen, maar wel in het 'informatiedocument', hoe vrij is de werkgever dan om daarin verandering te brengen? In het algemeen wordt er immers van uitgegaan dat de werknemer sterkere papieren heeft om zich te verzetten tegen een overplaatsing indien in het arbeidscontract de plaats van werken of de inhoud van de functie met zoveel woorden is opgenomen. Maar staat hij ook sterk met een beroep op het informatiedocument? Zo ja, dan zal de werkgever geneigd zijn om zich ook in dat document vaag uit te drukken, teneinde toekomstige opties open te houden, waarmee hij echter in strijd met de wet komt. Deze gedachte, samen met de voorziene mogelijkheid van wijzigingen door de werkgever, suggereert dat het document niet zo'n hoge status heeft. Kennelijk heeft dit een declaratoire en niet een constitutieve betekenis. Maar wat is dan daarvan de waarde, indien de werkgever zijn eigen document vrijelijk naast zich neer kan leggen? Of heeft de werknemer bij zijn onverwachte overplaatsing wederom een zwaardere claim op vergoeding van schade als gevolg van verhuizing, omscholing, etc.? Het gevaar van deze situatie kan zelfs zijn, dat het voor de werkgever aantrekkelijk is om in het arbeidscontract zo min mogelijk gegevens te vermelden en alle andere zaken te verhuizen naar het 'informatiedocument'. Per saldo zou de rechtszekerheid van de werknemer door deze regeling dan eerder af- dan toenemen. De neiging in de rechtspraak zal dan toch weer zijn om het informatiedocument een zwaardere rol te laten spelen, al was het maar voor het aannemen van het 'rechtsvermoeden' dat de desbetreffende gegevens ook onderdeel vormen van het arbeidscontract.

Deze voorbeelden mogen duidelijk maken dat de nieuwe regeling, hoewel in beginsel niet revolutionair, toch de nodige rechtsvragen kan oproepen en wellicht kan uitgroeien tot een (pseudo-)rechtsbron in het arbeidsrecht.

G.J.J. Heerma van Voss