

Vergaderjaar 2001–2002

**27 661**

**Uitvoering van de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van de Europese Unie van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**

**Nr. 15**

**GEWIJZIGD SUBAMENDEMENT VAN HET LID SANTI TER VERVANGING VAN DAT GEDRUKT ONDER NR. 13**

Ontvangen 15 april 2002

De ondergetekende stelt het volgende subamendement voor:

Het amendement Weekers c.s. (stuk nr. 12) wordt als volgt gewijzigd:

Toegevoegd wordt een onderdeel, luidende:

IV

Na artikel III wordt een artikel ingevoegd, luidende:

**ARTIKEL IIIA**

De artikelen 649 lid 5 en 657 lid 2 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en artikel II, vierde lid, vervallen met ingang van de eerste dag van het derde kalenderjaar na de datum van inwerkingtreding van deze wet.

**Toelichting**

Dit subamendement strekt ertoe dat de in het amendement Weekers c.s. (stuk nr. 12) gemaakte uitzondering voor uitzendbureaus vervalt met ingang van de eerste dag van het derde kalenderjaar na de datum van inwerkingtreding van deze wet.

Het onderhavige wetsvoorstel voorziet in de implementatie van de Europese richtlijn 1999/70/EG betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. In de preambule van de raamovereenkomst tussen Europese sociale partners, welke middels de richtlijn tot uitvoering wordt gebracht, is vermeld dat de overeenkomst van toepassing is op werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, met uitzondering van degenen die door een uitzendbureau ter beschikking van een inlener worden gesteld. Nederland is derhalve niet verplicht het onderhavige wetsvoorstel van overeenkomstige toepassing te doen zijn op uitzendrelaties.

In de context van de Nederlandse regelgeving, waarin de uitzend-

overeenkomst met de inwerkingtreding van de wet Flexibiliteit en Zekerheid is ingebed in het arbeidsovereenkomstenrecht (waarbij het arbeidsovereenkomstenrecht volledig van toepassing is geworden op uitzendovereenkomsten, met als enige uitzondering de bepaling – in artikel 7:691 BW – dat in de eerste 26 weken een soepeler regime geldt voor het beëindigen van de overeenkomst bij einde opdracht) is er echter geen aanleiding ten principale met betrekking tot deze specifieke arbeidsovereenkomst een uitzondering te maken op het beginsel dat tijdelijke werknemers niet op grond van de tijdelijkheid van hun contract wat betreft hun arbeidsvoorwaarden ongunstiger mogen worden behandeld dan vaste werknemers.

Dit neemt niet weg, dat er bij de toepassing van dit beginsel op uitzendovereenkomsten complicaties kunnen optreden, vanwege het driehoekskarakter van uitzendrelaties. In de Nederlandse praktijk worden, vanwege dit driehoekskarakter, de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten niet alleen in uitzend-cao's maar ook deels in inleen-cao's bepaald. Over de verhouding tussen bepalingen in uitzend-cao's en inleen-cao's is recent een akkoord gesloten in de Stichting van de Arbeid.

Het is van belang dat sociale partners de tijd krijgen om eventuele bijzondere complicaties bij de toepassing van het non-discriminatiebeginsel in kaart te brengen en waar nodig in goed overleg tot een oplossing te brengen.

Mede gezien het feit dat op korte termijn in het parlement de wetgeving Flexibiliteit en Zekerheid zal worden geëvalueerd, en door sociale partners in de uitzendbranche ook een evaluatie van de 5-jarige Uitzend-cao (tot stand gekomen in samenhang met de wet Flexibiliteit en Zekerheid) is voorzien, is het verstandig de inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel voor wat betreft de toepasselijkheid op uitzendovereenkomsten uit te stellen tot een latere datum, te weten de eerste dag van het derde kalenderjaar na de datum van inwerkingtreding van deze wet. Dit biedt mede de ruimte om bij de uitwerking en toepassing in de praktijk de eventuele consequenties van de onlangs door de Europese Commissie voorgestelde conceptrichtlijn inzake uitzendwerk te betrekken. In deze conceptrichtlijn wordt het gelijke behandelingsbeginsel met betrekking tot uitzendwerk toegespitst op het voorschrift om de uitzendkracht met betrekking tot een aantal belangrijke arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig te behandelen dan de vergelijkbare werknemer bij de inlener (op welk voorschrift een aantal uitzonderingen worden gemaakt; o.a. is het mogelijk hiervan bij cao af te wijken).

Santi