

Vergaderjaar 2011–2012

32 895

Wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en de Wet op de ondernemingsraden in verband met implementatie van de Richtlijn 2008/104/EG van het Europese Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid

Nr. 5

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 6 december 2011

I ALGEMEEN

1. Inleiding

De leden van de VVD-fractie hebben kennis genomen van de wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en de Wet op de ondernemingsraden in verband met implementatie van de Richtlijn 2008/104/EG betreffende uitzendarbeid (hierna: de richtlijn) en zij hebben nog enkele vragen aan de regering.

De leden van de PvdA-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het onderhavige wetsvoorstel. Deze leden vinden een beschermingskader voor uitzendkrachten om de kwaliteit van het uitzendwerk te verbeteren een stap vooruit. De leden van de PvdA-fractie zijn tevreden met de voorstellen ten aanzien van het belemmeringverbod. Tevens zijn de leden van de PvdA-fractie content dat de inlenende onderneming verplicht wordt gesteld uitzendkrachten te informeren over nieuwe vacatures in het bedrijf en dat uitzendkrachten onder dezelfde voorwaarden toegang krijgen tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in de inlenende onderneming. De leden van de PvdA-fractie willen de regering nog enkele kritische opmerkingen voorleggen.

De leden van de PVV-fractie hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel en willen de regering nog enkele vragen stellen.

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel. Met dit wetsvoorstel wordt de richtlijn geïmplementeerd met als doel uitzendkrachten te beschermen en de kwaliteit van uitzendwerk te verbeteren. Deze leden stellen vast dat dit gebeurd door het beginsel van gelijke behandeling ten aanzien van uitzendkrachten te waarborgen en uitzendbureau's te erkennen als werkgever. Zij wensen de regering nog enkele vragen te stellen.

De leden van de SP-fractie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel en hebben een drietal vragen.

De leden van de D66-fractie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel en hebben hierover enkele vragen.

2. Implementatie van artikel 1 van de richtlijn

De leden van de PVV-fractie vragen of de regering kan toelichten of in de nabije toekomst gebruik zal worden gemaakt van de uitzonderingsmogelijkheid voor arbeidsbetrekkingen in het kader van door de overheid ondersteunende opleidings- inpassings- of herscholingsprogramma's. Kan de regering voorbeelden geven van dergelijke programma's?

Nederland kent geen specifieke openbare of door de overheid ondersteunende opleidings-, inpassings- of herscholingsprogramma's. Derhalve kan de regering hiervan geen voorbeelden geven. Op dit moment voorziet de regering niet dat zij in de nabije toekomst gebruik zal maken van de uitzonderingsmogelijkheid voor arbeidsverhoudingen of arbeidsbetrekkingen in het kader van dergelijke programma's.

3. Implementatie van artikel 3 van de richtlijn

De leden van de PVV-fractie vragen of de regering kan aangeven waarom pensioen, dat in de visie van deze leden toch behoort tot de essentiële arbeidsvoorwaarden, waarover de richtlijn spreekt, niet bij de implementatie van de richtlijn wordt meegenomen. Zij wijzen erop dat steeds meer flexkrachten geen of weinig pensioen opbouwen. Dit is naar de mening van de leden van de PVV-fractie slecht voor deze arbeidskrachten, maar ook voor het pendulestelsel, omdat bij toenemende flexarbeid steeds minder mensen premie opbrengen.

In de richtlijn zijn de essentiële arbeidsvoorwaarden in artikel 3 lid 1 f gedefinieerd. Dit betreffen arbeidsvoorwaarden neergelegd in wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, collectieve arbeidsovereenkomsten en/of andere in de inlenende onderneming vigerende bindende bepalingen van algemene strekking met betrekking tot:

- i) de arbeidstijd, overuren, pauzes, rusttijden, nachtarbeid, vakantie en feestdagen;
- ii) de bezoldiging.

Pensioenaanspraken als zodanig zijn in de richtlijn niet in de definitie van de essentiële arbeidsvoorwaarden opgenomen. Voor de goede orde wordt opgemerkt dat er een pensioenregeling voor uitzendkrachten bestaat. Deze regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten.

De leden van de CDA-fractie constateren dat de richtlijn diverse definities bevat, die overeenkomen met de definities in het Burgerlijk Wetboek (BW) en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI). Dit geldt echter niet voor het begrip «essentiële arbeidsvoorwaarden». Dit begrip is niet gedefinieerd in de Nederlandse wet- en regelgeving. Deze leden vinden het echter wel belangrijk om te vernemen van de regering wat wordt verstaan onder «essentiële arbeidsvoorwaarden» voor uitzendkrachten. Vallen hier ook pensioenen onder? Graag ontvangen zij een nadere toelichting van de regering.

Zoals hierboven in antwoord op de vraag van de PVV-fractie is aangegeven, zijn de essentiële arbeidsvoorwaarden in artikel 3 lid 1 f van de richtlijn gedefinieerd. Uitzendkrachten dienen gelijk te worden behandeld (met werknemers in de inlenende onderneming) wat betreft deze in de richtlijn opgesomde essentiële arbeidsvoorwaarden. In de Nederlandse wetgeving met betrekking tot de in de richtlijn genoemde essentiële arbeidsvoorwaarden wordt geen onderscheid gemaakt tussen uitzendkrachten en andere werknemers. Voor de in de

richtlijn genoemde essentiële arbeidsvoorwaarden, die op basis van cao's of andere niet wettelijke bepalingen van algemene strekking van kracht zijn binnen de inlenende onderneming wordt in het onderhavige wetsvoorstel het gelijke behandelingsbeginsel geïntroduceerd (met uitzondering van loon, omdat dit al is geregeld in het huidige artikel 8 WAADI). Zoals hierboven bij de beantwoording van de vragen van de PVV-fractie reeds is aangegeven, vallen pensioenaanspraken als zodanig niet onder de definitie van essentiële arbeidsvoorwaarden.

4. Implementatie van artikel 4 van de richtlijn

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering kan toelichten in hoeverre er op dit moment verbodsbepalingen en/of beperkingen voor de inzet van uitzendkrachten in wet- en regelgeving en cao's aanwezig zijn. Kan de regering voorts toelichten wat een in het wetsvoorstel aangegeven heroverweging inhoudt en wat er gebeurt als wet- en regelgeving en/of cao's dergelijke bepalingen en beperkingen kennen? Dienen deze bepalingen en beperkingen dan aangepast te worden? Kan de regering ook voorbeelden geven van dergelijke verbodsbepalingen en/of beperkingen in wet- en regelgeving en cao's? Hoe gaat de regering erop toezien dat ongerechtvaardigde verboden en/of beperkingen in wet- en regelgeving of cao's worden opgeheven? Is de regering eventueel bereid om bijvoorbeeld cao's niet langer algemeen verbindend te verklaren? Welke andere instrumenten heeft de regering om heroverweging van verbodsbepalingen af te dwingen? De leden van de VVD-fractie vragen wanneer de aangekondigde heroverweging gerealiseerd dient te zijn en of de regering bereid is om de Kamer over de uitkomsten van de heroverweging tijdig te informeren.

De leden van de CDA-fractie vragen de regering om de stand van zaken te geven van de heroverweging van de verbodsbepalingen in wet- en regelgeving en in cao's. Verwacht de regering dat de heroverweging zal leiden tot wijzigingen in wet- en regelgeving? Zo ja, om welke wijzigingen gaat het en op welke termijn zullen die worden doorgevoerd? De leden van de CDA- en D66-fracties zijn voorts benieuwd hoe de Kamer zal worden geïnformeerd over de heroverweging van verbodsbepalingen.

De leden van de D66-fractie constateren dat de regering de verbodsbepalingen en beperkingen in de Nederlandse wet- en regelgeving en cao's gaat heroverwegen. Deze leden vragen aan de hand van welke criteria de regering dit wil doen.

De vragen van de fracties van VVD, CDA en D»66 over artikel 4 van de richtlijn worden vanwege de samenhang en overlap hieronder tezamen beantwoord.

De richtlijn verplicht Nederland tot een heroverweging van beperkingen en verbodsbepalingen op de inzet van uitzendarbeid. Dit betekent dat geïntariseerd dient te worden of er beperkingen en verbodsbepalingen in de Nederlandse wet- en regelgeving, cao's en praktijk bestaan, waarbij aangegeven dient te worden of die al dan niet gerechtvaardigd zijn. Beperkingen en verbodsbepalingen op de inzet van uitzendkrachten kunnen volgens artikel 4 van de richtlijn uitsluitend worden gerechtvaardigd met redenen van algemeen belang, die met name verband houden met de bescherming van de uitzendkrachten, de eisen ten aanzien van de gezondheid en de veiligheid op het werk of de noodzaak de goede werking van de arbeidsmarkt te garanderen en misbruik te voorkomen.

Op dit moment worden beperkingen en verbodsbepalingen in wet- en regelgeving door de overheid geïntariseerd en in cao's door sociale partners. Daarbij wordt bezien of eventuele beperkingen en verbodsbepa-

lingen gerechtvaardigd zijn en zo niet, of zij heroverwogen dienen te worden. Wat betreft de wet- en regelgeving is het oordeel hierover aan de overheid. Wat betreft cao's is het oordeel hierover aan sociale partners. De heroverweging is bijna afgerond. De regering kan op dit moment niet vooruitlopen op de uitkomsten hiervan door voorbeelden te noemen of aan te geven of bepalingen al dan niet aangepast worden.

Van belang is op te merken dat de richtlijn niet voorschrijft dat eventuele ongerechtvaardigde beperkingen en verbodsbepalingen moeten worden opgeheven. Dat is van belang voor het antwoord op de vraag of de regering bereid is cao's niet langer algemeen verbindend te verklaren. Het niet langer algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen is alleen aan de orde als die bepalingen strijdig zijn met het recht. Dat is nu niet het geval, omdat niet voorgeschreven is om beperkingen en verbodsbepalingen ongedaan te maken. Gegeven de verantwoordelijkheid van cao-partijen voor de totstandkoming en de inhoud van cao-bepalingen rust op hen de verantwoordelijkheid om die bepalingen al dan niet ongedaan te maken. Het is dan ook niet aan de regering om er op toe te zien dat ongerechtvaardigde beperkingen en verbodsbepalingen in cao's opgeheven worden.

Nederland dient uiterlijk 5 december 2011 de Europese Commissie in kennis te stellen van de uitkomsten van de heroverweging. De regering zal de Tweede Kamer hierover informeren.

5. Implementatie van artikel 5 van de richtlijn

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering nader kan uiteenzetten in welke gevallen er bij cao kan worden afgeweken van de gelijke behandelingsnorm uit de richtlijn? Kan de regering hiervan een aantal voorbeelden geven? Wat bedoelt de regering met een beperkte duur van afwijking? De leden van de VVD-fractie vragen de regering voorts hoe op het mogen afwijken van de gelijke behandelingsnorm wordt gehandhaafd. Wat gebeurt er als er toch op onjuiste basis wordt afgeweken? Door wie en hoe vaak wordt dit gecontroleerd?

Bij cao kan van de gelijke behandelingsnorm in artikel 8 WAADI worden afgeweken, mits – als de afwijking in duur is beperkt – bij die cao is voorzien in een regeling op grond waarvan misbruik door elkaar opvolgende perioden van terbeschikkingstelling wordt voorkomen (zoals door de richtlijn in artikel 5 lid 5, is voorgeschreven). Als in de cao is bepaald dat gedurende een bepaalde periode (bijvoorbeeld 26 weken) van het gelijke behandelingsbeginsel mag worden afgeweken, dan is dat een afwijking die in duur is beperkt. Het afwijken van gelijke behandeling kan bijvoorbeeld loon of de duur van vakantie en het werken op feestdagen betreffen. Voor de goede orde wordt opgemerkt dat de mogelijkheid tot afwijking zich beperkt tot wat bovenwettelijk geregeld is. Afwijking is dus niet mogelijk van dwingendrechtelijke wettelijke voorschriften, zoals die bijvoorbeeld met betrekking tot de maximaal toegestane arbeidstijd zijn opgenomen in de Arbeidstijdenwet.

Wat betreft de handhaving geldt dat de Arbeidsinspectie op grond van artikel 15 WAADI naar aanleiding van een klacht van werkgevers en werknemers een onderzoek kan instellen naar een overtreding van de in hoofdstuk 2 en 3 van WAADI opgenomen bepalingen (waaronder artikel 8 WAADI). Indien er sprake is van een overtreding wordt hiervan mededeling gedaan aan onder meer de betrokken arbeidskracht. Dit kan de rechtspositie van de klager in een civiele procedure versterken. Het aantal onderzoeken dat door de Arbeidsinspectie zal worden verricht, zal afhangen van het aantal ingediende klachten.

De leden van de PvdA-fractie constateren dat in Nederland geen gelijke behandelingsnorm bestaat voor uitzendkrachten met betrekking tot essentiële arbeidsvoorwaarden (met uitzondering van loon), die op basis van cao's of andere niet wettelijke bepalingen van algemene strekking van kracht zijn binnen de inlenende onderneming. Komt deze gelijke behandelingsnorm er nu wel?

Met het onderhavige wetsvoorstel wordt een gelijke behandelingsnorm voor uitzendkrachten (met werknemers in de inlenende onderneming) geïntroduceerd wat betreft de in de richtlijn genoemde essentiële arbeidsvoorwaarden en de in de richtlijn genoemde regels of maatregelen, die op basis van cao's of andere niet wettelijke bepalingen van algemene strekking van kracht zijn binnen de inlenende onderneming (met uitzondering van loon, omdat dit al is geregeld in het huidige artikel 8 WAADI). Het antwoord luidt dus bevestigend.

Deze leden vragen voorts of het waar is dat het niet meer is toegestaan om vaste krachten en uitzendkrachten verschillend te behandelen als het aankomt op overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van vakantie, het werken op feestdagen. Is het sociale partners na de voorgestelde wetwijziging niet meer toegestaan op deze onderwerpen beperkingen en verbodsbepalingen voor uitzendkrachten in cao's op te nemen?

Zoals hierboven reeds is aangegeven kan bij cao worden afgeweken van de gelijke behandelingsnorm, mits – als de afwijking in duur is beperkt – bij die cao is voorzien in een anti-misbruikregeling en de afwijking zich beperkt tot wat bovenwettelijk geregeld is. Afwijking van dwingendrechtelijke wettelijke voorschriften is niet mogelijk. Verschil in behandeling kan dan ook onder de hierboven genoemde voorwaarden blijven bestaan. Het beginsel van gelijke behandeling (artikel 5 van de richtlijn) en het kunnen maken van uitzonderingen hierop heeft geen relatie met beperkingen en verbodsbepaling op de inzet van uitzendarbeid (artikel 4 van de richtlijn). Op de heroverweging van beperkingen en verbodsbepalingen op de inzet van uitzendarbeid wordt nader ingegaan bij de beantwoording van de vragen over de implementatie van artikel 4 van de richtlijn.

De leden van de PvdA-fractie stellen vast dat de essentiële arbeidsvoorwaarden, die de regering beschrijft, een limitatieve opsomming is. Op andere arbeidsvoorwaarden, die van toepassing zijn binnen de inlenende onderneming, is gelijke behandeling volgens de regering niet nodig. Kan de regering aangeven op welke concrete arbeidsvoorwaarden, zoals compensatie bij ziekte of pensioenopbouw, ongelijke behandeling wel mogelijk blijft? Waarom wenst de regering deze ongelijkheid in stand te houden?

In de richtlijn is gedefinieerd wat onder essentiële arbeidsvoorwaarden wordt verstaan. Daarmee geeft de richtlijn een limitatieve opsomming. Het uitgangspunt bij de implementatie van Europese richtlijnen is om daar geen nationale kop op te plaatsen. De regering regelt in het onderhavige wetsvoorstel daarom uitsluitend wat de richtlijn voorschrijft. Dit betekent dat enkel wordt geregeld dat het gelijke behandelingsbeginsel geldt voor de essentiële arbeidsvoorwaarden die zijn opgesomd in de richtlijn en niet voor andere arbeidsvoorwaarden, zoals pensioenaanspraken als zodanig. Gelijke behandeling wat betreft compensatie bij ziekte geldt voor zover dit onderdeel vormt van de essentiële arbeidsvoorwaarde loon.

De leden van de PvdA-fractie zijn bezorgd om het feit dat op de essentiële arbeidsvoorwaarden toch uitzonderingsbepalingen blijven bestaan. De leden van de PvdA-fractie vragen waarom de regering de optie openhoudt

dat het gelijk loonvoorschrift niet van toepassing zal zijn op uitzendkrachten, die op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst zijn van een uitzendbureau, omdat hier cao afspraken over gemaakt kunnen worden. Waarom zou het wenselijk zijn dat sociale partners afspraken maken waarin ongelijke beloning wordt goedgekeurd? Is dit geen verlaging van het beschermingsniveau van uitzendkrachten? Wat is de ondergrens van de minimumvoorwaarden?

Voor uitzendkrachten die voor onbepaalde tijd in dienst zijn van het uitzendbureau geldt (net als voor andere uitzendkrachten) op grond van het huidige artikel 8 WAADI al het gelijke loonvoorschrift, waarvan bij cao kan worden afgeweken. Het onderhavige wetsvoorstel brengt hierin geen verandering. Wat betreft de ondergrens van de minimumvoorwaarden geldt dat wettelijke regelingen met betrekking tot de essentiële arbeidsvoorwaarden al van toepassing zijn op uitzendkrachten. Afwijking van het gelijke behandelingsbeginsel bij cao is slechts mogelijk voor zover de wet die mogelijkheid biedt. Afwijking van dwingendrechtelijke wettelijke voorschriften is dan ook niet mogelijk. Daarmee is het algemene beschermingsniveau van uitzendkrachten gewaarborgd.

Deze leden wijzen erop dat het derde lid van artikel 8 van de WAADI voorschrijft hoe met een collectieve arbeidsovereenkomst kan worden afgeweken van de gelijke behandeling. Zij wijzen erop dat dit kan als een collectieve overeenkomst bepalingen bevat op grond waarvan een werkgever zich ervan moet verzekeren dat de aan zijn onderneming ter beschikking gestelde arbeidskrachten de arbeid verrichten tegen de arbeidsvoorwaarden, die voor deze arbeidskrachten bij de overeenkomst zijn voorgeschreven.

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom het wordt toegestaan af te wijken van de gelijke behandeling op belangrijke arbeidsvoorwaarden als dit in de cao wordt overeengekomen? Hiermee wordt bereiken van het doel van de richtlijn toch vermeden?

In artikel 5 van de richtlijn is het beginsel van gelijke behandeling wat betreft de essentiële arbeidsvoorwaarden opgenomen. De richtlijn regelt tegelijkertijd zelf in artikel 5 lid 3 dat sociale partners de mogelijkheid kan worden geboden om van het gelijke behandelingsbeginsel af te wijken. Nederland biedt sociale partners deze afwijkingsmogelijkheid bij cao, omdat het hen in staat stelt afspraken op maat te maken. Daarnaast past dit binnen het huidige stelsel, waarin het conform het huidige artikel 8 WAADI al mogelijk is om bij cao van de uitlener en van de inlener af te wijken van het gelijke loonbeginsel.

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom de regering stelt dat in de eerste plaats «niet bekend is in welke gevallen een verschil in behandeling – tussen uitzendkrachten en werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlener – bij de toegang van genoemde bedrijfsvoorzieningen objectief gerechtvaardigd is». Verschillen in behandeling worden door implementatie van de richtlijn toch juist verboden? Wat bedoelt de regering precies met deze passage?

In de memorie van toelichting worden in de paragraaf over de financiële effecten de kosten voor het bedrijfsleven toegelicht. De invoering van enkele wettelijke bepalingen kunnen kosten voor het bedrijfsleven met zich meebrengen, zoals de gelijke toegang voor uitzendkrachten bij de inlener tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten (met name kantines, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten) in de inlenende onderneming. In dit verband verbiedt de richtlijn in artikel 6 het maken van onderscheid, tenzij voor het gemaakte onderscheid een objectieve rechtvaardiging bestaat. Een nauwkeurige berekening van de omvang van deze kosten voor

bedrijven of sectoren valt nauwelijks te maken, omdat bijvoorbeeld niet op voorhand valt te zeggen in welke gevallen een verschil in behandeling – tussen uitzendkrachten en werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlener – bij de toegang van genoemde bedrijfsvoorzieningen en diensten objectief gerechtvaardigd is. Het is aan de civiele rechter om daarover te oordelen.

De leden van de PVV-fractie vragen of de regering kan toelichten welke maatregelen er genomen gaan worden wanneer er eventueel toch wordt afgeweken van de bepalingen voor gelijke behandeling bij afgesloten cao's.

De regering gaat geen maatregelen nemen om het afwijken bij cao van het gelijke behandelingsbeginsel tegen te gaan, aangezien in het onderhavige wetsvoorstel conform de richtlijn cao-partijen deze afwijkingmogelijkheid wordt geboden.

De leden van de D66-fractie constateren dat via cao's afgeweken kan worden van het gelijke behandelingsvoorschrift. Deze leden constateren voorts dat de regering deze bepaling gaat evalueren. Zij vragen aan de hand van welke criteria deze bepaling wordt getoetst. De leden van de D66-fractie zijn voorts benieuwd wanneer de Kamer deze evaluatie kan verwachten.

In artikel 5 lid 5 van de richtlijn is bepaald dat de lidstaten passende maatregelen nemen, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk, met het oog op voorkoming van misbruik bij de toepassing van artikel 5 (beginsel van gelijke behandeling), met name voorkoming van achtereenvolgende opdrachten om de bepalingen van de richtlijn te omzeilen. In het onderhavige wetsvoorstel is hieraan invulling gegeven door in artikel 8 WAADI te regelen dat bij cao van het gelijke behandelingsbeginsel kan worden afgeweken, mits – als de afwijking in duur is beperkt – bij die cao is voorzien in een regeling op grond waarvan misbruik door elkaar opvolgende perioden van terbeschikkingstelling wordt voorkomen. De regering acht het van belang om aan de hand van een evaluatie te bezien op welke wijze aan deze anti-misbruikbepaling invulling is gegeven. Het betreft dan ook geen evaluatie in algemene zin. De regering zal daarom twee jaar na inwerkingtreding van het wetsvoorstel bezien of in cao's de periode gedurende welke wordt afgeweken in duur is beperkt en zo ja, welke anti-misbruikregeling(en) die cao's kennen.

6. Implementatie van artikel 6 van de richtlijn

De leden van de VVD-fractie vragen of het waar is dat uitzendkrachten geïnformeerd dienen te worden over vacatures voor onbepaalde tijd. Betekent dit dat de uitzendkrachten niet geïnformeerd hoeven te worden over tijdelijke vacatures? Zij vragen in welke periode uitzendkrachten worden geïnformeerd. Is deze periode gelimiteerd tot de periode dat uitzendkrachten werkzaam (ingehuurd) zijn, of strekt de periode zich ook uit tot een periode daarna?

Tijdens de inleenperiode dient de inlener er zorg voor te dragen dat de bij hem ter beschikking gestelde uitzendkrachten geïnformeerd worden over vacatures voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd binnen zijn onderneming. Dit betekent dat deze verplichting niet meer geldt na afloop van de inleenperiode en ook niet voor vacatures voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De verplichting tot het melden van vacatures is bedoeld om uitzendkrachten dezelfde kansen te geven op een vaste baan als de andere werknemers van de inlener.

Kan de regering de leden van de VVD-fractie informeren over het aantal gevallen waarin het voorkomt dat er bepalingen zijn, die het sluiten van een arbeidsovereenkomst of het tot stand komen van een arbeidsverhouding tussen de inlenende onderneming en de uitzendkracht na afloop van zijn uitzendopdracht verbieden?

Het is de regering niet bekend in hoeveel gevallen dit voorkomt.

Deze leden vragen waarom de regering kiest voor herinvoering van het belemmeringsverbod zoals geformuleerd in het nieuwe artikel 9a van de WAADI. Is de regering de mening toegedaan dat het huidige (arbeids-)overeenkomstenrecht in het BW en de wettelijke regeling voor het concurrentiebeding hiervoor niet afdoende bescherming bieden? Zo ja, welke aanwijzingen heeft de regering daarvoor? Zo nee, waarom stelt de regering toch deze wijziging voor, terwijl de huidige wet- en regelgeving al invulling geeft aan artikel 6, tweede lid, van de richtlijn?

Hoewel het thans niet meer wettelijk geregeld is, wordt in de rechtspraak aangenomen dat het belemmeringsverbod nog wel bestaat. De rechter kan op grond van artikel 6:248 BW (redelijkheid en billijkheid) een verbod als een onredelijk beding aanmerken en het beding vernietigen. Ook artikel 7:611 BW (goed werkgever- en werknemerschap) biedt een handvat voor de uitzendkracht om een beding dat de indiensttreding bij de inlener belemmert ongedaan te maken.

De richtlijn schrijft in artikel 6 echter een verbod voor van *elk* beding dat de indiensttreding bij een inlener belemmert. Niet alleen een verbod op onredelijke bedingen. De enig toegestane uitzondering is een beding op grond waarvan een inlener een redelijke vergoeding verschuldigd is aan de uitlener voor werving, terbeschikkingstelling of opleiding van uitzendkrachten die bij hem in dienst treden. Een beding dat de werknemer belet in dienst te treden van de inlener is dan ook nietig. De werknemer hoeft ook dan niet naar de rechter om een dergelijk beding aan te vechten. Met het opnemen van het belemmeringsverbod in de WAADI wordt voldaan aan de richtlijn.

De leden van de CDA-fractie merken op dat in het onderhavige wetsvoorstel het zogenoemde belemmeringsverbod wordt geherintroduceerd. In de memorie van toelichting vermeldt de regering dat tot in juli 1998 het belemmeringsverbod wettelijk was geregeld. Hoewel het thans niet meer wettelijk geregeld is, wordt in de rechtspraak aangenomen dat het verbod nog wel bestaat. De leden van de PVV- en CDA-fracties vragen de regering waarom in 1998 ervoor is gekozen om het belemmeringsverbod niet meer wettelijk te regelen. Kan de regering toelichten welke nadelen zich kunnen voordoen bij het opnieuw opnemen van het belemmeringsverbod in de wet?

Tot 1 juli 1998 was het belemmeringsverbod wettelijk geregeld. Het belemmeringsverbod is met de komst van de WAADI komen te vervallen vanwege de bescherming op grond van het algemene overeenkomstenrecht tegen onredelijk bedingen die door de rechter vernietigd kunnen worden. Zoals hierboven reeds is aangegeven, schrijft de richtlijn echter een verbod voor van *elk* beding dat de indiensttreding bij een inlener belemmert (m.u.v. een beding op grond waarvan een inlener een redelijke vergoeding verschuldigd is aan de uitlener voor werving, terbeschikkingstelling of opleiding). Daarom acht de regering het noodzakelijk het belemmeringsverbod wettelijk te regelen. De regering ziet geen nadelen. Het verschaft de uitzendkracht en uitzendwerkgever juist duidelijkheid over welke bedingen wel en niet zijn toegestaan.

De leden van de SP- en D66-fracties vragen op welke termijn het overleg met de Stichting van de Arbeid gestart zal worden aangaande opleiding- en kinderopvangvoorzieningen.

De leden van de D66-fractie vragen daarbij op welke termijn deze discussie afgerond zal zijn en vragen op welke wijze de Kamer zal worden geïnformeerd over de uitkomsten van dit overleg.

In het kader van de richtlijn zal in het eerste kwartaal van 2012 aan de Stichting van de Arbeid worden verzocht het overleg te starten over:

- a) de toegang van uitzendkrachten tot opleiding bij de uitzendbureaus en tot kinderopvangvoorzieningen te verbeteren, ook tijdens de perioden tussen de opdrachten; en
- b) de toegang van uitzendkrachten tot de opleidingsmogelijkheden voor de inlenende ondernemingen te verbeteren.

De regering zal de Tweede Kamer schriftelijk informeren over de uitkomsten hiervan.

De leden van de D66-fractie vragen in hoeverre overheidsinstanties zelf (al) voldoen aan dit wetsvoorstel. Deze leden vragen de regering om daarbij specifiek in te gaan op de bepaling dat uitzendkrachten worden ingelicht over de vacatures in de inlenende onderneming zodat zij dezelfde kansen op een vaste baan hebben als de overige werknemers van die onderneming.

Er geldt op dit moment geen verplichting voor de overheid om uitzendkrachten te informeren over vacatures bij de inlenende overheid. Deze verplichting gaat wel gelden als het wetsvoorstel inwerking is getreden.

De leden van de D66-fractie constateren dat het wetsvoorstel regelt dat inlenende ondernemingen verplicht zijn om vacatures te melden aan uitzendkrachten. Deze leden constateren voorts dat wordt beoogd dat uitzendkrachten gelijke kansen krijgen op een arbeidsovereenkomst als andere werknemers, tenzij er ontslag dreigt voor die andere werknemers. Zij zijn benieuwd of dit betekent dat een werkgever bij het aannamebeleid de werknemer niet meer mag laten prevaleren boven een uitzendkracht puur op basis van deze status (met uitzondering van dreigend ontslag). De leden van de D66-fractie vragen de regering om nader in te gaan op de uitzondering van dreigend ontslag. Hoe wordt aannemelijk gemaakt dat ontslag voor de werknemer dreigt? Hoe wordt voorkomen dat dit als excuus wordt gebruikt om werknemers voor te trekken? Tot slot zijn deze leden benieuwd of de meldingsplicht van vacatures en het principe van gelijke kansen op een arbeidsovereenkomst al geldt voor personen met een tijdelijk contract.

De leden van de D66-fractie vragen de regering voorts om een overzicht over de mate waarin uitzendkrachten opleidingen volgen en welke ruimte cao's hiertoe bieden.

De verplichting tot het melden van vacatures is bedoeld om uitzendkrachten dezelfde kansen te geven op een vaste baan als de andere werknemers van de inlener. Deze verplichting strekt er niet toe de inlener te verplichten om de uitzendkracht die bij hem solliciteert in dienst te nemen noch belet deze meldingsplicht de inlener om bij een reorganisatie de met ontslag bedreigde werknemers in het kader van herplaatsing voorrang te geven bij het vervullen van vrijkomende vacatures. Sterker nog: de regels van het Ontslagbesluit verplichten de werkgever daartoe. Een werknemer kan niet worden ontslagen als herplaatsing binnen de onderneming mogelijk is en voorts geldt als in acht te nemen uitgangspunt dat een werkgever eerst de arbeidsrelatie met uitzendkrachten dient te beëindigen alvorens aan het ontslag van de eigen werknemers kan worden toegekomen. Het gaat er hier dus om dat een

werkgever gevolg geeft aan zijn herplaatsingsverplichting bij ontslag. Het voortrekken van werknemers is niet aan de orde. Een verplichte melding van vacatures voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd geldt sinds november 2002 voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (artikel 7:657 BW).

Wat betreft de mate waarin uitzendkrachten opleidingen volgen en welke ruimte cao's hiertoe beiden, geldt dat zowel in de ABU-cao als in de NBBU-cao bepalingen over scholing van uitzendkrachten zijn opgenomen. Daarnaast ondersteunt de Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) flex-organisaties bij het ontwikkelen en opleiden van hun flexkrachten en vaste medewerkers.

7. Implementatie van artikel 10 van de richtlijn

De leden van de PVV-fractie vragen of de regering kan toelichten tot welke sanctie het indienen van een klacht door een uitzendkracht kan leiden, wanneer de normen van de WAADI zijn overtreden.

Deze leden vragen voorts of het onderhavige wetsvoorstel gevolgen of consequenties heeft voor de handhaving van de WAADI? Zo ja, welke gevolgen en consequenties zijn dat?

De indiening van een klacht door een uitzendkracht kan leiden tot een onderzoek van de Arbeidsinspectie. Indien de klacht gegrond wordt verklaard dan kan dit leiden tot een civiele procedure. Door het onderhavige wetsvoorstel wordt de reikwijdte van de WAADI vergroot doordat op meer aspecten van gelijke behandeling tussen uitzendkrachten en werknemers van de inlener wordt getoetst. Mogelijk leidt dit tot meer onderzoeken van de Arbeidsinspectie.

De leden van de SP-fractie vragen de regering om een nadere toelichting op het sanctiebeleid bij niet naleven van de richtlijn.

De Europese Commissie kan Nederland in gebreke stellen bij een niet tijdige implementatie van de richtlijn en een zogenoemde infractieprocedure beginnen. Deze procedure kent een aantal fases, waarin de Europese Commissie schriftelijk om duidelijkheid vraagt en een met redenen omkleed advies uitbrengt waarop Nederland kan reageren. Als Nederland na een procedure van minimaal 8 en maximaal 18 maanden de richtlijn nog niet (volledig) heeft geïmplementeerd, kan er een procedure bij het Hof van Justitie van de EU volgen. Daarin kan de Europese Commissie het Hof vragen om een boete op te leggen. De hoogte van een eventuele boete zal afhangen van de mate waarin niet is voldaan aan de richtlijn. In dit verband is relevant dat Nederland in belangrijke mate al voldoet aan de richtlijn. Het gelijke loonbeginsel geldt al op basis van het huidige artikel 8 WAADI. Daarnaast wordt in de Nederlandse wetgeving met betrekking tot de in de richtlijn genoemde essentiële arbeidsvoorwaarden geen onderscheid gemaakt tussen uitzendkrachten en andere werknemers.

De leden van de D66-fractie vragen de regering om inzicht te geven in de vertegenwoordiging van uitzendkrachten binnen de vakbonden. Deze leden zijn bijvoorbeeld benieuwd welk percentage van de vakbondsleden bestaat uit arbeidskrachten en hoe zich dit verhoudt tot het percentage van de beroepsbevolking dat uitzendkracht is.

Uit de cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO, NEA 2009) blijkt dat van alle werknemers in Nederland circa 23% lid is van een vakbond. Voor uitzendkrachten bedraagt dit aantal circa 15%.

8. Overig

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering kan uitsluiten dat er zogenoemde nationale koppen op deze richtlijn worden geïntroduceerd met het onderhavige wetsvoorstel.

De leden van de VVD-, PVV- en CDA-fracties vragen of de regering kan toelichten of in de regelgeving van de WAADI of de Wet op de ondernemingsraden bepalingen zijn opgenomen, die verder gaan dan de bepalingen van de richtlijn.

Met het onderhavige wetsvoorstel wordt de richtlijn zonder «nationale kop», dus «kaal» geïmplementeerd. Dit betekent dat niet meer wordt geregeld dan wat in de richtlijn wordt voorgeschreven. Of de huidige bepalingen van de WAADI of de WOR verder gaan dan de richtlijn is niet relevant, omdat in artikel 9 lid 2 van de richtlijn is bepaald dat de uitvoering van deze richtlijn niet mag leiden tot een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op de onder deze richtlijn vallende gebieden.

Voorts merken de leden van de VVD- en CDA-fracties op dat de richtlijn bepaalt dat implementatie uiterlijk op 5 december 2011 dient plaats te vinden. De leden van de VVD-fractie vragen daarbij of de regering denkt de deadline van 5 december 2011 te halen en wat er gebeurt als deze deadline wordt overschreden. De leden van de CDA-fractie wijzen er daarbij op dat regering in het wetsvoorstel heeft opgenomen dat de wijzigingen op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip in werking zullen treden. Welke gevolgen verwacht de regering indien de inwerking-treding van het wetsvoorstel na 5 december 2011 zal plaatsvinden?

De regering streeft er altijd naar om een richtlijn binnen de gestelde termijn te implementeren, maar helaas zal de implementatietermijn van deze richtlijn worden overschreden. De gevolgen daarvan zijn bij beantwoording van de vragen van de SP-fractie reeds aangegeven.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering bereid is het wetsvoorstel ook van toepassing te laten zijn op andere vormen van (tijdelijke) inleen van werknemers zoals payrollconstructies en detacheringovereenkomsten. Deze leden verzoeken de regering om een uitgebreide toelichting op dit punt.

Het uitgangspunt is om de richtlijn zonder nationale kop te implementeren. Dit betekent dat de toepasselijkheid van de voorgestelde regeling afhangt van de wijze waarop invulling is gegeven aan payrolling of detachering. De situatie zal getoetst worden aan de omschrijving van «het ter beschikking stellen van arbeidskrachten» in artikel 1 lid 1 onder c van de WAADI. Het ter beschikking stellen is gedefinieerd als het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een ander voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid. Voldoet de payrollconstructie of detacheringsovereenkomst daaraan dan is het wetsvoorstel van toepassing.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. G. J. Kamp