



# Eerste Kamer der Staten-Generaal

## Centraal Informatiepunt

Den Haag, 25 april 2002

Aan de leden en de plv. leden van de  
Vaste Commissie voor Justitie

### **OVERZICHT van stemmingen in de Tweede Kamer betreffende wetsvoorstel:**

**27661**            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

**EINDSTEMMING WETSVOORSTEL:** het wetsvoorstel is op 23 april 2002 met algemene stemmen aangenomen door de Tweede Kamer.

### **AANGENOMEN EN OVERGENOMEN AMENDEMENTEN**

---

#### **Diverse artikelen**

8+9→11→**12** (Weekers c.s.)

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 deze richtlijn worden uitzendkrachten expliciet van de werking uitgesloten. Dit amendement beoogt de wettekst in overeenstemming te brengen met de Europese richtlijn. Dit is temeer wenselijk nu op Europees niveau wordt gewerkt aan een richtlijn die specifiek op uitzendkrachten ziet. Het is beter deze richtlijn af te wachten. Bovendien is in de raamovereenkomst opgenomen (overweging 11) dat rekening gehouden is met de noodzaak om het concurrentievermogen van de economie van de gemeenschap te bevorderen en te vermijden dat zodanige administratieve, financiële en juridische lasten worden opgelegd dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor wordt belemmerd. Door in de Nederlandse wetgeving in tegenstelling tot dezelfde raamovereenkomst de uitzendovereenkomst niet uit te zonderen wordt de uitzendbranche, bestaande uit veel kleine en middelgrote bedrijven in een nadelige concurrentiepositie gebracht t.o.v.

Amendementen zijn in de 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.

andere Europese uitzendondernemingen. Door het onderhavige wetsvoorstel ook van toepassing te verklaren op uitzendkrachten wordt voorbijgegaan aan de bijzondere aard van de uitzendovereenkomst. Bij een «normale» arbeidsovereenkomst zijn twee partijen betrokken. De vraag met wie een werknemer met een arbeidsovereenkomst kan worden vergeleken is relatief eenvoudig te beantwoorden. Bij uitzendovereenkomsten ligt dit anders. Bij een uitzendovereenkomst zijn drie partijen betrokken: de uitzendkracht (werknemer), het uitzendbureau (werkgever) en de opdrachtgever. Een uitzendbureau zou, onder toepassing van het wetsvoorstel, geen onderscheid mogen maken in arbeidsvoorwaarden tussen uitzendkrachten met een contract voor bepaalde tijd en uitzendkrachten met een contract voor onbepaalde tijd. De arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten zijn via de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) en de CAO voor uitzendkrachten op een afdoende wijze geregeld. Het in de CAO voor uitzendkrachten bestaande systeem van arbeidsvoorwaarden gaat nu juist uit van verschillende arbeidvoorwaardenregimes. Naarmate een uitzendkracht langer in dienst is krijgt hij meer rechten. Daarnaast kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt met opdrachtgevers en kan in een CAO van de opdrachtgever een (gedeeltelijk) afwijkende regeling worden getroffen. De bestaande systematiek is het resultaat van jaren van overleg, waarin een evenwicht is gezocht tussen flexibiliteit voor de werkgever en zekerheid voor de werknemer. Voor zover er aanleiding bestaat op dit gebied verandering aan te brengen is dit in de eerste plaats voorbehouden aan sociale partners bij de CAO voor uitzendkrachten. In ieder geval is het onwenselijk om, waar dat niet is vereist, generieke bepalingen op de uitzendovereenkomsten van toepassing te verklaren die het bestaande – moeizaam tot stand gekomen – evenwicht kunnen verstoren.

**Aangenomen, voor: D66, VVD, CDA, ChristenUnie en SGP**

## **VERWORPEN, INGETROKKEN EN/OF VERVALLEN AMENDEMENTEN**

---

### **Vervanging artikel III**

7 (Santi)

Het amendement beoogt een oplossing te bieden in situaties dat gewerkt wordt in een afhankelijke arbeidsverhouding, zoals freelancers en thuiswerkers, waarin het element van de gezagsverhouding wordt betwist en de aanwezigheid van een gezagsverhouding niet altijd kan worden bewezen. Hiermede wordt voldaan aan de Richtlijn. Voor de consistentie in wetgeving is aansluiting gezocht bij artikel 7:655 lid 6 BW.

**Ingetrokken**

### **Nieuw artikel IIIa (subamendement op amendement 12)**

13→15 (Santi)

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 uitzendovereenkomst 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).

**Verworpen, voor: SP, GroenLinks, PvdA en ChristenUnie**

## MOTIES

---

14 (Santi) over bezinning op herziening van de reikwijdte van dit wetsvoorstel, in samenhang met de evaluatie van de WOA en de AWGB

**Ingetrokken**