

II

(Vorbereidende besluiten)

COMMISSIE

Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten

(2002/C 203 E/01)

(Voor de EER relevante tekst)

COM(2002) 149 def. — 2002/0072(COD)

(Door de Commissie ingediend op 21 maart 2002)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 137, lid 2,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's,

Volgens de procedure van artikel 251 van het Verdrag,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) De voorliggende akte eerbiedigt de grondrechten en leeft de beginselen na die met name worden erkend door het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie; deze akte heeft met name tot doel de volledige naleving te waarborgen van artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, dat bepaalt dat iedere werknemer recht heeft op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden en op een beperking van de maximumarbeidsuur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon.
- (2) Bovendien bepaalt punt 7 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden onder meer dat de verwezenlijking van de interne markt moet leiden tot een verbetering van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden van de werkenden in de Europese Gemeenschap. Dit proces wordt verwezenlijkt door onderlinge opwaartse aanpassing van die voorwaarden, betreffende met name de andere arbeidsvormen dan arbeid voor onbepaalde duur, zoals arbeid voor een bepaalde duur, deeltijdarbeid, uitzendarbeid en seizoenarbeid.
- (3) De conclusies van de Europese Raad van Lissabon van 23 en 24 maart 2000 stelden een nieuwe strategische doelstelling voor de Europese Unie vast, met name „de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld te worden die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang”.
- (4) Overeenkomstig de Europese sociale agenda, die op basis van de mededeling van de Commissie is goedgekeurd

door de Europese Raad van Nice op 7, 8 en 9 december 2000, de conclusies van de Europese Raad van Stockholm van 23 en 24 maart 2001, alsmede het besluit van de Raad van 19 januari 2001 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid voor 2001, dient voor een goede en soepele arbeidsorganisatie te worden gezorgd in het kader van nieuwe flexibele overeenkomsten die de betrokken werknemers de nodige zekerheid en een beter beroepsstatuut bieden, dat zowel verenigbaar is met hun streven als met de behoeften van de ondernemingen.

- (5) Op 27 september 1995 heeft de Commissie de sociale partners geraadpleegd over de mogelijke strekking van een communautair optreden met betrekking tot de flexibiliteit van de arbeidstijd en de zekerheid voor de werknemers.
- (6) Na deze raadpleging achtte de Commissie een communautair optreden wenselijk. Ze raadpleegde de sociale partners op 9 april 1996 bijgevolg opnieuw over de inhoud van het geplande voorstel.
- (7) In de preambule van de raamovereenkomst van 18 maart 1999 inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gaven de ondertekenende partijen hun voornemen te kennen de behoefte aan een soortgelijke overeenkomst inzake uitzendarbeid te bestuderen.
- (8) De algemene bedrijfstakoverkoepelende organisaties, met name de Unie van Industrie- en Werkgeversfederaties van Europa (UNICE), het Europees Centrum van gemeenschapsbedrijven (CEEP) en het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV), hebben de Commissie bij een gezamenlijke brief gemeld dat ze bereid zijn het proces aan te vatten waarin artikel 138, lid 4, van het EG-Verdrag voorziet; in een gezamenlijke brief verzochten ze de Commissie om een extra termijn van drie maanden; de Commissie heeft dat verzoek ingewilligd en heeft de onderhandelings-termijn tot 15 maart 2001 verlengd.
- (9) Op 21 mei 2001 zagen de sociale partners in dat hun onderhandelingen over uitzendwerk geen resultaat hadden opgeleverd.
- (10) De rechtspositie van uitzendkrachten verschilt sterk binnen de Unie.

- (11) Uitzendwerk moet beantwoorden aan de behoeften van de ondernemingen aan flexibiliteit en aan de behoeften van de werknemers om werk en privé-leven te combineren. Het moet tevens bijdragen tot het scheppen van banen en tot de deelname aan en de inpassing op de arbeidsmarkt.
- (12) Deze richtlijn heeft tot doel een beschermend kader voor uitzendkrachten te creëren, dat ook een gemeenschappelijk en flexibel kader is dat het optreden van ondernemingen die in de Europese Gemeenschap in de sector actief zijn, bevordert, door te vermijden administratieve, financiële en juridische beperkingen op te leggen die een belemmering zouden vormen voor de oprichting en de ontwikkeling van kleine en middelgrote bedrijven.
- (13) Deze richtlijn wordt toegepast met inachtneming van het Verdrag, in het bijzonder inzake het vrij verrichten van diensten en de vrijheid van vestiging en onverminderd Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 ⁽¹⁾ betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.
- (14) Richtlijn 91/383/EEG van 25 juni 1991 ⁽²⁾ ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeidsbetrekkingen stelt de bepalingen vast die van toepassing zijn op uitzendkrachten op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk.
- (15) Wat de essentiële arbeidsvoorwaarden betreft, mogen uitzendkrachten niet minder gunstig behandeld worden dan een „vergelijkbare werknemer”, dit wil zeggen een werknemer van de inlenende onderneming die hetzelfde of soortgelijk werk verricht, rekening houdend met de anciënniteit, de kwalificaties en de vaardigheden.
- (16) Verschillen in behandeling kunnen evenwel voorkomen indien ze objectief en behoorlijk verantwoord zijn door een legitieme doelstelling.
- (17) Voor werknemers die aan het uitzendbureau gebonden zijn door een overeenkomst voor onbepaalde tijd dient, gelet op de specifieke bescherming die de aard van hun arbeidsovereenkomst biedt, in de mogelijkheid te worden voorzien om af te wijken van de regels die in de inlenende onderneming gelden.
- (18) Rekening houdend met de noodzaak om een bepaalde graad van flexibiliteit in de arbeidsverhouding te behouden, dient te worden voorzien dat de lidstaten het aan de sociale partners kunnen overlaten om de essentiële arbeidsvoorwaarden vast te stellen die zijn aangepast aan de specifieke eigenschappen van bepaalde soorten werk of van bepaalde economische sectoren.
- (19) Er moet worden gezorgd voor een bepaalde flexibiliteit bij de toepassing van het niet-discriminatiebeginsel in geval van opdrachten ter uitvoering van een werk dat door zijn aard of duur de zes weken niet overschrijdt.
- (20) De verbetering van de basisbescherming van de uitzendkrachten die voortvloeit uit de toepassing van deze richt-

lijn verantwoordt dat de eventuele beperkingen van of het eventuele verbod op het inzetten van uitzendkrachten geregeld worden herbekeken en eventueel worden opgeheven indien ze niet meer gerechtvaardigd zijn om redenen van algemeen belang, die met name verband houden met de bescherming van de werknemers.

- (21) De vertegenwoordiging van de rechten van de uitzendkrachten moet effectief zijn.
- (22) Overeenkomstig het subsidiariteits- en het evenredigheidsbeginsel bedoeld in artikel 5 van het Verdrag kunnen de doelstellingen van het hierboven genoemde overwogen optreden niet voldoende door de lidstaten worden verwezenlijkt, aangezien het de bedoeling is op communautair niveau een geharmoniseerd beschermend kader voor uitzendkrachten te creëren; vanwege de omvang en de gevolgen van het overwogen optreden, kunnen deze doelstellingen beter op communautair niveau worden verwezenlijkt door de invoering van minimumvoorschriften die in de hele Europese Gemeenschap gelden; de voorliggende richtlijn gaat niet verder dan wat nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken,

HEBBER DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Toepassingsgebied

1. Deze richtlijn is van toepassing op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding tussen enerzijds een uitzendbureau, zijnde de werkgever, en anderzijds de werknemer, waarbij laatstgenoemde ter beschikking wordt gesteld van een inlenende onderneming om voor en onder toezicht van deze onderneming te werken.

2. Deze richtlijn is van toepassing op openbare of particuliere ondernemingen die een economische activiteit uitoefenen, al dan niet met winstoogmerk.

3. Na raadpleging van de sociale partners kunnen de lidstaten bepalen dat deze richtlijn niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen die tot stand zijn gekomen in het kader van een specifiek openbaar of door de overheid ondersteund opleidings-, inpassings- of herscholingsprogramma.

Artikel 2

Doel

Deze richtlijn heeft tot doel:

1. de kwaliteit van het uitzendwerk te verbeteren door de naleving van het niet-discriminatiebeginsel ten aanzien van de uitzendkrachten te verzekeren;

⁽¹⁾ PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1.

⁽²⁾ PB L 206 van 29.7.1991, blz. 19.

2. een geschikt kader te creëren voor de gebruikmaking van uitzendwerk teneinde bij te dragen tot de goede werking van de arbeidsmarkt en tot de werkgelegenheid.

Artikel 3

Definities

1. In deze richtlijn wordt verstaan onder:
- a) „werknemer”: iedere persoon die in de lidstaat in kwestie krachtens de nationale arbeidswetgeving en conform de nationale praktijken bescherming geniet als werknemer;
 - b) „vergelijkbare werknemer”: de werknemer van de inlenende onderneming die hetzelfde of soortgelijk werk verricht als de werknemer die door het uitzendbureau ter beschikking is gesteld, rekening houdend met de anciënniteit, de kwalificaties en de vaardigheden;
 - c) „opdracht”: de periode tijdens welke de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld van de inlenende onderneming.
 - d) „essentiële arbeidsvoorwaarden”: de arbeidsvoorwaarden met betrekking tot:
 - i) de arbeidstijd, rusttijden, nachtarbeid, betaalde vakantie, feestdagen;
 - ii) de bezoldiging;
 - iii) arbeid verricht door zwangere en borstvoeding gevende vrouwen, kinderen en jongeren; en
 - iv) de bepalingen ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuigingen, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.
2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan het nationaal recht wat de definitie van de overeenkomst of van de arbeidsverhouding betreft. De lidstaten kunnen de arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen evenwel niet uitsluiten van de werkingssfeer van deze richtlijn, enkel en alleen omdat die betrekking hebben op:
- a) deeltijdwerkers in de zin van Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997;
 - b) werknemers met een contract voor bepaalde tijd in de zin van Richtlijn 99/70/EG van de Raad van 28 juni 1999;
 - c) personen die een uitzendopdracht uitvoeren bij een inlenende onderneming.

Artikel 4

Het herbekijken van verbodsbepalingen of beperkingen

1. Na de sociale partners overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten en de nationale praktijken te hebben geraadpleegd, herbekijken de lidstaten geregeld en minstens om de vijf jaar de beperkingen of verbodsbepalingen voor bepaalde categorieën van werknemers of bepaalde activiteitssectoren om na te gaan of de specifieke omstandigheden waarop ze gebaseerd zijn, nog gelden. Zo niet, moeten de lidstaten ze opheffen.

2. De lidstaten delen het resultaat van dat onderzoek aan de Commissie mee. Indien dergelijke beperkingen of verbodsbepalingen behouden blijven, delen de lidstaten de redenen mee waarom dergelijke beperkingen of verbodsbepalingen volgens hen noodzakelijk en gerechtvaardigd zijn.

De beperkingen of verbodsbepalingen die behouden kunnen blijven, moeten gerechtvaardigd zijn om redenen van algemeen belang, die met name verband houden met de bescherming van de werknemers.

HOOFDSTUK II

ARBEIDSVORWAARDEN

Artikel 5

Het niet-discriminatiebeginsel

1. Uitzendkrachten worden tijdens de duur van hun opdracht minstens even gunstig behandeld als een vergelijkbare werknemer van de inlenende onderneming wat de essentiële arbeidsvoorwaarden betreft, met inbegrip van die welke aan een specifiek aantal dienstjaren onderworpen zijn, tenzij een verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

Wanneer zulks passend is, wordt het „pro rata temporis”-beginsel toegepast.

2. De lidstaten kunnen bepalen dat van het in lid 1 vastgestelde beginsel kan worden afgeweken wanneer de uitzendkrachten, die door een overeenkomst voor onbepaalde tijd aan het uitzendbureau zijn gebonden, ook worden vergoed tijdens de periode tussen de uitvoering van twee opdrachten.

3. De lidstaten kunnen de sociale partners op het passende niveau de mogelijkheid bieden om collectieve overeenkomsten te sluiten die afwijken van het in lid 1 vastgestelde beginsel, op voorwaarde dat de uitzendkrachten een passend beschermingsniveau wordt verzekerd.

4. Onverminderd de bepalingen van de leden 1 en 2 hierboven, kunnen de lidstaten bepalen dat lid 1 niet van toepassing is wanneer een uitzendkracht naar aanleiding van een opdracht of een reeks opdrachten in dezelfde inlenende onderneming een werk uitvoert dat door zijn duur of aard kan worden verwezenlijkt in een periode van ten hoogste zes weken.

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om de onrechtmatige toepassing van dit lid te voorkomen.

5. Wanneer de vergelijking overeenkomstig deze richtlijn met een vergelijkbare werknemer in de inlenende onderneming moet gebeuren, maar er geen dergelijke werknemer is, wordt vergeleken met de collectieve overeenkomst waaronder de inlenende onderneming valt; bestaat er geen soortgelijke collectieve overeenkomst, dan wordt vergeleken met de collectieve overeenkomst waaronder het uitzendbureau valt; bij gebrek aan toepasselijke collectieve overeenkomst worden de essentiële arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht geregeld door de nationale wetgeving en de nationale praktijken.

6. De wijze van tenuitvoerlegging van de bepalingen van dit artikel wordt vastgesteld door de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners. De lidstaten mogen het ook aan de sociale partners op het geschikte niveau overlaten om de wijze van tenuitvoerlegging vast te stellen.

Artikel 6

Toegang tot vast en goed werk

1. De uitzendkrachten worden ingelicht over de vacatures in de inlenende onderneming met de bedoeling hen dezelfde kansen op een vaste baan te geven als de andere werknemers van die onderneming.

2. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de bepalingen die het sluiten van een arbeidsovereenkomst of het totstandkomen van een arbeidsverhouding tussen de inlenende onderneming en de uitzendkracht verbieden of verhinderen na afloop van de periode tijdens welke hij ter beschikking wordt gesteld, nietig zijn of nietig kunnen worden verklaard.

3. De uitzendbureaus rekenen de werknemers geen honoraria aan in ruil voor opdrachten in een inlenende onderneming.

4. Uitzendkrachten komen in aanmerking voor de sociale dienstverlening van de inlenende onderneming, tenzij objectieve redenen een andere behandeling rechtvaardigen.

5. De lidstaten nemen de nodige maatregelen of bevorderen de dialoog tussen de sociale partners overeenkomstig hun tradities en nationale praktijken, met als doel:

— de toegang van uitzendkrachten tot opleiding in de uitzendbureaus te verbeteren, ook tijdens de periodes tussen de opdrachten, teneinde de ontwikkeling van hun loopbaan en hun inzetbaarheid te verbeteren,

— de toegang van uitzendkrachten tot de opleidingsmogelijkheden voor de werknemers van de inlenende ondernemingen waar ze worden ingezet, te verbeteren.

Artikel 7

Vertegenwoordiging van de uitzendkrachten

In het uitzendbureau worden de uitzendkrachten meegeteld voor de vaststelling van de drempel waarboven de werknemersvertegenwoordigende organisaties waarin de nationale en communautaire wetgevingen voorzien, moeten worden opgericht.

De lidstaten kunnen, onder de voorwaarden die zij vaststellen, bepalen dat deze werknemers in de inlenende onderneming worden meegeteld voor de berekening van de drempel waarboven de werknemersvertegenwoordigende organisaties waarin de nationale en communautaire wetgevingen voorzien, mogen worden opgericht.

Artikel 8

Voorlichting van de werknemersvertegenwoordigers

Onverminderd de strengere en/of specifiekere nationale en communautaire bepalingen inzake voorlichting en raadpleging, moet de inlenende onderneming passende inlichtingen verschaffen over het inzetten van uitzendkrachten in de onderneming bij de verstrekking van informatie over de arbeidssituatie in de onderneming aan de werknemersvertegenwoordigende organisaties die overeenkomstig de communautaire en nationale wetgeving zijn ingesteld.

HOOFDSTUK III

SLOTBEPALINGEN

Artikel 9

Minimumvereisten

1. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan het recht van de lidstaten om voor de werknemers gunstiger wetgevings- of regelgevingsbepalingen toe te passen of in te voeren of om collectieve overeenkomsten of akkoorden tussen de sociale partners te bevorderen of mogelijk te maken die gunstiger zijn voor de werknemers.

2. De uitvoering van deze richtlijn mag geen rechtvaardiging vormen voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op de onder deze richtlijn vallende gebieden. Dit doet geen afbreuk aan de rechten van de lidstaten en/of de sociale partners om in het licht van de ontwikkelingen andersluidende wettelijke, bestuursrechtelijke en contractuele bepalingen aan te nemen dan die welke op het tijdstip van de goedkeuring van deze richtlijn van kracht zijn, mits de hand wordt gehouden aan de minimumeisen van deze richtlijn.

*Artikel 10***Sancties**

De lidstaten stellen het stelsel van sancties dat van toepassing is op overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen vast en treffen alle maatregelen die nodig zijn om de tenuitvoerlegging van die sancties te verzekeren. De aldus vastgestelde sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op de in artikel 11 vermelde datum van deze bepalingen in kennis en delen haar alle latere wijzigingen zo spoedig mogelijk mee. Ze zien er in het bijzonder op toe dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers over gepaste procedures beschikken voor de uitvoering van de verplichtingen waarin deze richtlijn voorziet.

*Artikel 11***Uitvoering**

1. De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk op ... (twee jaar na de goedkeuring) aan deze richtlijn te voldoen, of dragen er zorg voor dat de sociale partners via overeenkomsten de nodige bepalingen in werking doen treden, waarbij de lidstaten alle nodige maatregelen dienen te treffen opdat de sociale partners te allen tijde voor de op grond van deze richtlijn vereiste

resultaten kunnen instaan. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

2. Wanneer de lidstaten deze bepalingen aannemen, wordt daarin naar deze richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van de bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

*Artikel 12***Heronderzoek door de Commissie**

Uiterlijk op ... (vijf jaar na goedkeuring van deze richtlijn) onderwerpt de Commissie, in overleg met de lidstaten en de sociale partners op communautair niveau, de toepassing ervan aan een heronderzoek, teneinde de Raad zo nodig de vereiste wijzigingen voor te stellen.

*Artikel 13***Inwerkingtreding**

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*.

Artikel 14

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.
