

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**

### **VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR JUSTITIE<sup>1</sup>**

Vastgesteld 13 juni 2002

Het voorbereidend onderzoek van dit wetsvoorstel heeft de commissie aanleiding gegeven tot het maken van de volgende opmerkingen en het stellen van de volgende vragen.

De leden van de **CDA**-fractie stemden gaarne in met het voorliggende wetsvoorstel. Zij constateerden echter, dat implementatie van de richtlijn gedeeltelijk plaatsvindt door integratie in het Burgerlijk Wetboek, terwijl voor een deel – te weten met betrekking tot artikel II en III – deze uitvoeringswet een zelfstandig leven zal moeten leiden naast het Burgerlijk Wetboek. Weliswaar richt met name artikel II zich in hoofdzaak tot partners bij collectieve arbeidsovereenkomsten, maar ook individuele rechtspersonen zijn normadressaat. Dat geldt zeker voor artikel III. De leden van de CDA-fractie meenden dan ook, dat het meer voor de hand had gelegen deze bepalingen een plaats te geven in een afzonderlijke titel 10a van het Burgerlijk Wetboek of in afdeling 1 van titel 10. Het onderhavige wetsvoorstel leidt tot verbod van het burgerlijk recht. Dat kan slechts nadelig zijn voor de beoogde toepassing van de richtlijn. Zij vroegen de regering dan ook of zij bereid is toe te zeggen in het kader van de evaluatie van de Algemene Wet Gelijke Behandeling bij eventuele dan aan te brengen wijzigingen in wetsteksten ook opname van artikel II en III in het Burgerlijk Wetboek te bevorderen.

De leden van de **VVD**-fractie hadden met belangstelling kennisgenomen van dit wetsvoorstel, mede omdat het in verband met de aan de richtlijn ten grondslag liggende raamovereenkomst een nieuwe rechtsfiguur binnen de EG betreft. Deze leden wilden graag van de gelegenheid gebruik maken de regering nog enkele vragen te stellen.

Artikel II bereidt de kring van normadressaten uit tot anderen dan werkgever en werknemer. Het verbod onderscheid te maken is hierdoor ook van toepassing op anderen die de arbeidsvoorwaarden mede bepalen (bijv. cao-partijen). De leden van de VVD-fractie vroegen in hoeverre dit ook geldt voor de wetgever zelf. Zij hadden daarbij in het bijzonder artikel 7:652 BW op het oog, dat de proeftijd regelt en wel lid 2 en lid 3 waarin een onderscheid wordt gemaakt in de duur van de proeftijd, afhankelijk of

<sup>1</sup> Samenstelling: Holdijk (SGP), Rensema (VVD), Jurgens (PvdA), Le Poole (PvdA), Ruers (SP), Rosenthal (VVD) (*plv. voorzitter*), Dölle (CDA), Kohnstamm (D66), Lodders-Elfferich (CDA), De Wolff (GL), Van de Beeten (CDA) (*voorzitter*), Broekers-Knol (VVD).

de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde respectievelijk voor bepaalde tijd is aangegaan. Is art. 7:652 in strijd met deze richtlijn? Een soortgelijke vraag stelden deze leden ten aanzien van art. 7:648. Hoe verhoudt art. I (het nieuwe art. 649) zich tot art. 648 en hoe verhoudt art. II zich tot art. 648? Moet art. 648 (lid 1 eerste volzin) qua formulering worden aangepast nu de richtlijn betrekking heeft op een bredere kring dan alleen de werkgever?

Is het cao-onderzoek van de Arbeidsinspectie al beschikbaar, zo vroegen de leden van de VVD-fractie vervolgens. Kan de regering al iets zeggen over (een eerste) resultaat van het overleg met de sociale partners in de overheidssector met betrekking tot overeenkomstige regelingen voor ambtenaren?

De leden van de fractie van **GroenLinks** stemden met dit voorstel op hoofdlijnen in, hoewel zij het betreurden dat de Tweede Kamer een amendement heeft aanvaard om uitzendkrachten van de werkingssfeer uit te zonderen. Dit is niet alleen systematisch minder juist, maar ook om inhoudelijke redenen. Het zijn juist deze werknemers die qua arbeidsvoorwaarden vaak veel slechter af zijn dat vergelijkbare werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bovendien duurt het thans in de uitzendbranche doorgaans erg lang voordat uitzendkrachten bijvoorbeeld recht op toegang tot een pensioenregeling en op scholing opbouwen, zodat ook tussen het gros van de uitzendwerknemers, soms al lange tijd actief in betaald werk, en de betrekkelijk kleine groep van «vaste» uitzendkrachten nogal grote verschillen bestaan. Verschillen, die, zeker waar het om pensioenrechten gaat, naar de mening van deze leden niet wenselijk zijn.

In dit stadium hadden de leden van de fractie van GroenLinks de behoefte nog enkele vragen te stellen.

In het wetsvoorstel wordt niet nader paal en perk gesteld aan het aantal en de totale looptijd van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tussen dezelfde partijen. De regering acht dat onder verwijzing naar artikel 7:668a BW niet nodig. Deze mening deelden de leden van de fractie van GroenLinks niet helemaal, nu artikel 7:668a BW een ongelimiteerde afwijking bij CAO toestaat. In de praktijk is deze leden gebleken dat er CAO's zijn (in de ICT-sector, met name) die geen enkele limiet stellen aan aantal en looptijd van dergelijke contracten. Kan een werknemer in zo'n sector naar de visie van de regering iets ondernemen indien hem nooit een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangeboden en zo ja, wat?

Over het verbod op onderscheid hadden deze leden eveneens enkele vragen. In de eerste plaats vroegen zij de regering in te gaan op de stelling dat het huns inziens niet nodig, maar ook niet wenselijk is een neutraal verbod van onderscheid in de wet op te nemen. Het is duidelijk dat thans voor nagenoeg alle vormen van ongelijke behandeling geldt dat de vaste krachten gunstiger worden behandeld dan de tijdelijke. De richtlijn beoogt dan ook alleen de achterstelling van de tijdelijke krachten aan te pakken. Het kwam de leden van de fractie van GroenLinks voor dat het zelfs toe te juichen zou zijn indien werkgevers in sommige gevallen een werknemer voor bepaalde tijd tegemoetkomen in diens wat onzekerder toekomst door bijvoorbeeld het aanbieden van een scholing. Dat zou dan met dit wetsvoorstel worden verboden. Bovendien zal het na aanvaarding van dit wetsvoorstel wel eens voorkomen dat een werkgever een compenserende vergoeding aan een tijdelijke kracht aanbiedt, bijvoorbeeld omdat deze niet wordt toegelaten tot een bepaalde verplicht gestelde bedrijfsregeling, zoals een invaliditeitspensioenregeling, terwijl een vaste kracht ook liever die compenserende vergoeding zou willen

ontvangen. Hoe dat vraagstuk te benaderen? Kan de vaste kracht dan met een beroep op het nieuwe artikel 7:649 BW een actie tegen die werkgever instellen?

In de praktijk blijken er grote verschillen tussen tijdelijke en vaste werknemers te bestaan in de bovenwettelijke bescherming bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Deze verschillen kunnen zich op diverse wijzen manifesteren. De leden van de fractie van GroenLinks vroegen de regering in te gaan op de volgende voorbeelden en met name te verduidelijken waarom in haar visie vormen van onderscheid eventueel te rechtvaardigen zijn en zo ja, hoe.

In sommige CAO's geldt een referte-eis voor het recht op een bovenwettelijke aanvulling bij ziekte. Door dergelijke drempels zal een tijdelijke werknemer, wiens dienstverband met een werkgever in zo'n sector gemiddeld genomen van kortere duur is dan van een collega met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, in de praktijk minder gunstig behandeld worden. Ook komt het voor dat een CAO zelfs met zoveel woorden bepaalt dat voor werknemers in tijdelijke dienst geen of een minder gunstige bovenwettelijke bescherming bij ziekte geldt dan voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Is voor deze vormen van onderscheid een objectieve rechtvaardiging te noemen? Is de regering het met de leden van de GroenLinks-fractie eens dat het hier gaat om vormen van onderscheid die op eenvoudige wijze zou kunnen worden opgeheven en ook zouden moeten worden opgeheven?

Een ander voorbeeld, zo vervolgden deze leden, vormt de duur van de bovenwettelijke inkomensbescherming bij ziekte. De werknemer met een (al dan niet diverse malen verlengd) jaarcontract die na 8 maanden ziek wordt, heeft doorgaans – vide de meeste CAO's – gedurende slechts vier maanden recht op een bovenwettelijke aanvulling. De collega met het vaste contract die op hetzelfde moment ziek wordt, zal doorgaans gedurende 12 of zelfs 24 of 36 maanden recht op suppletie kunnen doen gelden. Hoe beoordeelt de regering dit verschil tegen de achtergrond van de doelstelling van de Richtlijn, namelijk tenachterstelling van tijdelijke krachten zoveel mogelijk te voorkomen? In het schriftelijk overleg heeft de regering ten aanzien van een dergelijk voorbeeld geantwoord dat het einde van de arbeidsrelatie een objectieve rechtvaardiging kan vormen voor het niet langer aanvullen van (een ziektewet- of, althans,) een WAO-uitkering (27 661, nr. 10, p. 11). Dat zou terug te voeren zijn op de visie dat de aanvulling voortkomt uit een zorgplicht van de werkgever. Die redenering achtten deze leden aanvechtbaar, zeker in een situatie waarin de arbeidsongeschiktheid te maken heeft met de werkomstandigheden. Waarom zou de zorgplicht van een werkgever, waarbij de kosten van de bovenwettelijke regelingen veelal nota bene bij een particuliere verzekeraar zijn verzekerd, ten opzichte van arbeidsongeschikt geraakte werknemers minder ver strekken indien in de loop van die arbeidsongeschiktheid een einde van rechtswege van de arbeidsrelatie plaatsvindt?

Ingewikkelder ligt wellicht de beoordeling van arbeidsvoorwaarden die voor alle werknemers pas na einde dienstverband gelden, zoals een aanspraak op wachtgeld. Wat vindt de regering van het voorbeeld van een wachtgeldregeling die aan werknemers een uitkering toekent die wegens reorganisatie of bedrijfseconomische motieven worden ontslagen? Meent de regering dat zo'n regeling ook moet gelden voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in verband met diezelfde motieven niet wordt verlengd?

In het verslag van het schriftelijk overleg dat met de Tweede Kamer heeft plaatsgevonden valt enkele keren te lezen dat de regering meent dat

indien een arbeidsvoorwaarde niet op een werknemers met een kort dienstverband kan worden toegepast, de werkgever zich dient af te vragen of hij niet op enigerlei wijze compensatie kan en moet aanbieden. De wijze waarop de regering vervolg aan de hand van concrete voorbeelden invulling geeft aan deze gedachte, heeft echter nog wel vragen opgeroepen. Zo konden de leden van de GroenLinks-fractie het billijken dat werknemers met (zeer) korte contracten niet altijd aansluiting bij een pensioenregeling kunnen claimen. Maar is dat niet bij uitstek een voorbeeld van zo'n (vaak kostbare) arbeidsvoorwaarde die dan op andere wijze zou kunnen en moeten worden gecompenseerd, zodat de werknemer zelf een pensioenvoorziening, hoe gering dan ook, kan treffen?

Kan de regering, meer in het algemeen gesproken, de stelling onderschrijven dat, indien een arbeidsvoorwaarde op geld waardeerbaar is, maar een objectieve rechtvaardiging zich verzet tegen toekenning van die arbeidsvoorwaarde aan een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, steeds een financiële compensatie ter grootte van de waarde van de niet toegekende arbeidsvoorwaarde geboden is en dat dat zeker bij pensioenen geraden voorkomt?

Met enige verbazing hadden de leden van de fractie van GroenLinks ten slotte kennis genomen van het gestelde in het verslag van het schriftelijk overleg over het afkopen van vakantiedagen. Hun inziens kunnen op grond van artikel 7:641 BW alleen bovenminimale vakantiedagen worden afgekocht, en dan nog slechts met instemming van beide partijen. Hoofddregel, ook voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is evenwel dat de werkgever de tijdstippen van vakantie overeenkomstig de wens van de werknemer vaststelt, behoudens wanneer daarover iets anders is overeengekomen. De minimale vakantiedagen kunnen eerst bij einde dienstverband worden afgekocht. De leden van de fractie van GroenLinks wilden graag een reactie op hun stelling dat ook voor tijdelijke werknemers geldt dat zij zo nu en dan een snipperdag moeten kunnen opnemen, ook al zijn zij voor een drukke periode aangenomen, en dat zij op gelijke wijze als vaste krachten zeggenschap zouden moeten hebben over de wijze van opnemen van vakantiedagen.

De voorzitter van de commissie,  
Van de Beeten

De griffier van de commissie,  
Janssen