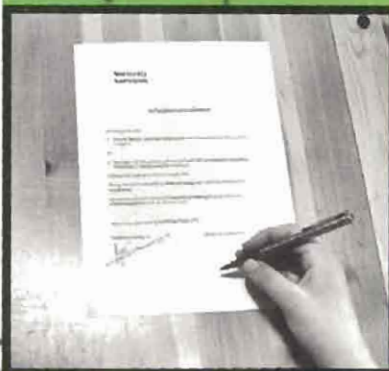


# Nota Flexibiliteit en Zekerheid



Stichting   
van de Arbeid

 **TR 2**   
HOGE SPANNING  
LEVENSGEVAAR

**NOTA 'FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID'**

**3 april 1996 Publikatienr. 2/96**

Aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
drs A.P.W. Melkert  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG

Den Haag : 3 april 1996  
Ons kenmerk : S.A. 96.07.512 EB/CH  
Uw kenmerk : AV\RV\952497e  
Betreft : Nota 'Flexibiliteit en Zekerheid'

Excellentie,

Bijgaand zend ik u de tekst van de heden door de Stichting van de Arbeid vastgestelde nota 'Flexibiliteit en Zekerheid', in reactie op uw bovenvermelde brief van 4 december 1995 waarin u de Stichting heeft gevraagd u te adviseren over een aantal aspecten terzake de flexibilisering van het arbeidsbestel. De gedrukte versie wordt u zo spoedig mogelijk nagezonden.

De Stichting vertrouwt erop met de onderhavige nota een bijdrage te hebben geleverd aan de toekomstige vormgeving van arbeidsrelaties en daaraan verbonden aspecten.

Hoogachtend,

STICHTING VAN DE ARBEID

  
drs E.H. Broekema  
secretaris

Bijlage

**NOTA 'FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID'**

**3 april 1996 Publikatienr. 2/96**

<b>INHOUDSOPGAVE</b>	<b>Pagina</b>
1. Visie op het toekomstig arbeidsbestel . . . . .	5
2. Heroriëntatie op de regelgeving met betrekking tot arbeidsrelaties	10
3. Nadere standpuntbepaling . . . . .	13
3.1 Algemeen . . . . .	13
3.2 De proeftijd . . . . .	14
3.3 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd . . . . .	16
3.4 Uitzendarbeid . . . . .	19
3.4.1 Algemeen . . . . .	19
3.4.2 De juridische vormgeving van de uitzendrelatie . . . . .	21
3.4.3 Specifieke voorschriften met betrekking tot het ter beschikking stellen van arbeidskrachten . . . . .	24
3.4.4 Specifieke sectoren . . . . .	25
3.4.5 Het avv-beleid in relatie tot cao-bepalingen met het oog op de ter beschikkingstelling van arbeidskrachten . . . . .	25
3.4.6 De inlenersaansprakelijkheid . . . . .	26
3.5 De loondoorbetalingsverplichting . . . . .	26
3.6 Flexibele arbeidsrelaties . . . . .	27
3.6.1 Wettelijke, weerlegbare rechtsvermoedens . . . . .	27
3.6.2 Wettelijke minimum-arbeidsduur per oproep . . . . .	29
3.7 Ontslagrecht . . . . .	30

## BIJLAGEN

## NOTA 'FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID'

### 1. Visie op het toekomstig arbeidsbestel

Arbeidsverhoudingen vormen een onderdeel van de maatschappelijke en sociaal-economische verhoudingen. Met de ontwikkelingen op sociaal, economisch, politiek en cultureel gebied veranderen eveneens de arbeidsverhoudingen, aanvankelijk in de praktijk van alle dag om later ook hun weerslag te vinden in collectieve arbeidsovereenkomsten en wetgeving.

De sociaal-culturele veranderingen in de afgelopen periode zijn divers; trefwoorden die de veranderingen in de arbeidsverhoudingen typeren, zijn: individualisering en maatwerk, democratisering en zeggenschap, differentiatie, decentralisatie en een steeds sterkere wens om betaald werk met andere (levens)taken te combineren.

Deze en andere ontwikkelingen hebben geleid tot een veranderde houding onder veel werknemers jegens arbeid. Aanwijzingen daarvoor zijn dat steeds meer voltijd-werkers in volwaardige deeltijdbanen zouden willen werken en dat in steeds meer huishoudens reeds door beide partners betaalde arbeid buitenshuis wordt verricht, al dan niet in deeltijd.

In economisch opzicht doet de invloed van de informatietechnologie en voor veel bedrijfstakken de voortgaande internationalisering (ook wel aangeduid als mondialisering) zich gelden. Dientengevolge ervaren ondernemingen dat steeds hogere eisen aan hun aanpassings- en reactievermogen worden gesteld; zij streven meer en meer naar een flexibele organisatie en inzet van arbeid wat op zichzelf weer hogere eisen stelt aan scholing van werknemers.

De Stichting van de Arbeid heeft al eerder deze trends gesignaleerd, onder meer in 'Een Nieuwe Koers'.<sup>1</sup> Daarin is gesteld dat:

*'gezocht moet worden naar een nieuw evenwicht waarin rekening gehouden wordt met de eisen die aan ondernemingen worden gesteld enerzijds en met de rechtsbescherming van de werknemers anderzijds; een evenwicht dat overigens mede beïnvloed wordt door de wijze waarop de overheid omgaat met het stellen van algemene regels.'*

Maar de praktijk is weerbarstig. Immers, onder invloed van de maatschappelijke trend in de richting van emancipatie en individualisering ontstaat weliswaar een arbeidsaanbod dat wil inspelen op de vraag naar 'flexibeler' arbeid maar anderen zien zich, mede gezien de schaarste aan banen op bepaalde delen van de arbeids-

---

<sup>1</sup> Stichting van de Arbeid, *Een Nieuwe Koers: agenda voor het cao-overleg 1994 in het perspectief van de middellange termijn*, 16 december 1993, publikatienr. 9/93

markt, node geconfronteerd met flexibiliteit die zij in hun omstandigheden als niet passend ervaren.

Tegelijkertijd wordt de vrees geuit dat er in de toekomst naast een harde kern van 'vaste' werknemers, een groeiend legertje van 'arbeidsnomaden' zal ontstaan, bestaande uit mensen die doorlopend van de ene tijdelijke baan naar de andere onderweg zijn, met alle onzekerheden vandien.

De opgave van dit moment is dan ook: niet doorslaan naar een systeem van 'hire-and-fire' maar wel ruimte bieden voor een modernisering van arbeidsverhoudingen die recht doet aan de hierboven geschetste ontwikkelingen.

Een evenwichtige benadering brengt met zich mee dat ook aandacht besteed wordt aan thema's als zeggenschap van werknemers, maatwerk in arbeidsvoorwaarden en individualisering. Opnieuw in termen van 'Een Nieuwe Koers':

*'Gemotiveerde en zelfstandige werknemers die betrokken zijn en zich betrokken voelen bij de continuïteit en de concurrentiepositie van de onderneming en die zich daarvoor willen inzetten, zullen zelf mee invulling willen geven aan 'maatwerk' ten aanzien van hun arbeidsvoorwaardenpakket. Bij een invulling van arbeidsvoorwaarden die meer dan voorheen is afgestemd op de positie van de onderneming waarvan werknemers ook meer direct de positieve of negatieve gevolgen ondervinden, zullen zij tevens zelf of via hun vertegenwoordigers in vakorganisaties, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging door meedenken en meepraten over andere facetten het ondernemingsbeleid willen beïnvloeden'.*

De Stichting van de Arbeid zal in de loop van dit jaar nader overleggen over het zeggenschapsaspect zoals in 'Een Nieuwe Koers' verwoord en deels ook gebaseerd op de Stichtingsaanbeveling uit 1990 over de rol van de vakbonden resp. over het vakbondswerk in de onderneming in verhouding tot de rol van de ondernemingsraad. Zij zal daarbij, voorzover nodig, tevens het recente wetsvoorstel over een herziening van de Wet op de Ondernemingsraden betrekken.

Toegepast onder de juiste voorwaarden en in de geëigende omstandigheden kan flexibilisering van arbeidsrelaties als een positieve ontwikkeling worden opgevat, niet alleen voor werkgevers maar ook voor werknemers die zo meer recht kunnen doen aan hun privé-omstandigheden. De Stichting concludeerde in dat verband eerder, in een nota uit 1993<sup>2</sup>, dat dit leidt tot een behoefte aan 'arbeidstijdpatronen die weliswaar afwijken van het tot op heden gebruikelijke voltijd-arbeidspatroon, maar wel een redelijke mate aan vastheid, voorspelbaarheid en regelmaat hebben, zodat daaromheen de privé verplichtingen te organiseren zijn'.

---

<sup>2</sup> Stichting van de Arbeid, **Overwegingen en aanbevelingen ter bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen**, pag. 8; 1 september 1993, publikatienr. 7/93. In de op 10 oktober 1995 vastgestelde **Verklaring van de Stichting van de Arbeid ten behoeve van het arbeidsvoorwaardenoverleg voor 1996 (en daarna)**, publikatienr. 6/95, zijn deze overwegingen en aanbevelingen opnieuw nadrukkelijk onder de aandacht gebracht van partijen bij het decentrale arbeidsvoorwaardenoverleg. De op 1 januari 1996 in werking getreden nieuwe Arbeidstijdenwet biedt hiervoor ook de nodige overlegruimte.

De in de nota van 1993 neergelegde visie op flexibilisering van arbeidsduur en arbeidspatronen is gebaseerd op de veronderstelling dat deze flexibilisering zowel tegemoet komt aan de wensen van werknemers als aan de behoeften van ondernemingen om adequaat te kunnen inspelen op ontwikkelingen in de markt en in de technologie en logistiek.

De zo juist geciteerde conclusie is ook van toepassing op de flexibilisering van arbeidsrelaties en op het formuleren van contractvormen die daaraan ten grondslag liggen. Hierbij kunnen onderscheiden worden vormen van flexibele inzet van het eigen 'vaste' personeel (interne flexibilisering waaronder collegiale in- en uitlening), het gebruik maken van intermediairs bij de inzet van werknemers (detachering en uitzendarbeid) en ten slotte tijdelijke inzet van personeel (tijdelijke contracten, flexibele arbeidsrelaties en thuisarbeid).

Wanneer werknemers weten dat flexibeler arbeidsrelaties zijn gefundeerd op een evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid, biedt dat het vertrouwen om deze ontwikkeling niet als een bedreiging te zien maar eerder als een perspectief voor een grotere wendbaarheid op de arbeidsmarkt.

Die wendbaarheid veronderstelt echter dat werknemers over het nodige 'kapitaal' beschikken om zich te kunnen verplaatsen op de arbeidsmarkt. Dat kapitaal bestaat voor een belangrijk deel uit scholing en voor een ander deel uit ervaring, alsmede de bereidheid om in te spelen op veranderingen.

Ter ondersteuning van arbeidsmobiliteit is het dan ook noodzakelijk dat werknemers de kans krijgen op voortdurende (bij)scholing en dat zij daartoe door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld.

Vanaf het midden van de jaren tachtig heeft de Stichting van de Arbeid het belang van **scholing** in diverse aanbevelingen telkens opnieuw benadrukt, laatstelijk in de Stichtingsverklaring van 10 oktober 1995. Het belang van het menselijk kapitaal in de economie groeit door de toenemende kennisintensiteit daarvan. Het kabinet heeft daarom de visie van de SER gevraagd op publieke en private investeringen in 'human resources development' in het kader van het binnenkort uit te brengen advies over het sociaal-economisch beleid op middellange termijn.

Scholing - inclusief de vraag van faciliteiten in geld en/of verlof - is overigens primair een zaak van direct betrokkenen: bedrijfstakken, ondernemingen en werknemers. De eigen situatie, mogelijkheden en omstandigheden kunnen zo het beste worden benut. Van belang is daarbij dat ook werknemers met flexibele arbeidsverhoudingen gebruik kunnen maken van O&O-fondsen.

Daarbij gaat het niet alleen om scholing van werknemers in direct verband met de aard van de functie, maar ook om scholing voor werknemers teneinde hun positie op de arbeidsmarkt te behouden of te verbeteren.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> De levensduur van functies wordt ook steeds korter; zie een onderzoek van KPMG Management Consulting en de Katholieke Universiteit Nijmegen; **Flexibel blijven functioneren**, Utrecht/Nijmegen, mei 1995.



Wat het eerste aspect betreft: (periodieke) scholing vergemakkelijkt het kunnen blijven uitoefenen van functies die qua inhoud aan snelle verandering onderhevig zijn en vraagt van werknemers een algemene houding, die gericht is op aanpassing door leren.

Zo'n vorm van interne flexibilisering bevordert de optimale benutting van werknemerskwalificaties in bedrijven en de inzetbaarheid van de werknemer op langere termijn. Daarbij zou ook moeten worden gezien of, en zo ja welke, relatie gelegd kan worden tussen scholing en loopbaanonderbreking.<sup>4</sup>

Ten aanzien van het tweede aspect geldt dat een baan-voor-het-leven bij één werkgever niet langer het standaardpatroon zal zijn.<sup>5</sup> Voor werknemers is het dan te meer van belang dat zij in staat worden gesteld om hun beroepskwalificaties gedurende het gehele arbeidzame leven op peil te houden, niet alleen ten behoeve van de actuele werkgever (van werknemers wordt immers in toenemende mate de bereidheid gevraagd tot een bredere inzetbaarheid), maar ook opdat zij zich met succes kunnen handhaven op de arbeidsmarkt. Alleen dan kan werkzekerheid in de plaats treden van baanzekerheid.

Uiteraard heeft een ontwikkeling op langere termijn in een richting waarbij het accent sterker komt te liggen op werkzekerheid in plaats van baanzekerheid, ook consequenties voor het **ouderenbeleid**. Ook voor oudere werknemers zal er een reëel perspectief moeten ontstaan om een nieuwe baan te kunnen verwerven. Daarvoor zal een cultuuromslag moeten gaan plaatsvinden bij alle betrokkenen in het bedrijfsleven (en bij de overheid).

De Stichting van de Arbeid heeft in dit verband in een desbetreffende nota<sup>6</sup> gesproken over de wenselijkheid van een zgn. leeftijd bewust personeelsbeleid, waarbij ouderen gemotiveerd zijn en ook in staat worden gesteld (eveneens onder meer via scholing) om op zinvolle wijze langer aan het arbeidsproces deel te nemen.

In het cao-overleg is inmiddels al een begin gemaakt met de omvorming van de huidige uitredingsarrangementen, waarbij meer keuzemogelijkheden ontstaan en in de financiering een meer directe relatie wordt gelegd met het tijdstip van uitreden. Voor de ontwikkeling van vormen van flexibele pensionering is ook een snelle aanpassing van de fiscale regelgeving van belang, langs de lijnen van het rapport van de Commissie Witteveen.

Inmiddels heeft de overheid de zgn. ouderenrichtlijn bij collectief ontslag ingetrokken.

De Stichting neemt zich in het licht van het bovenstaande voor om vanaf de tweede helft van dit jaar verder overleg te voeren over de thema's scholing en ouderenbeleid.

---

<sup>4</sup> Het kabinet heeft aangekondigd binnenkort met een adviesaanvraag te zullen komen over een mogelijke wettelijke regeling met betrekking tot loopbaanonderbreking, zoals eerder vermeld in de kabinetsnota 'Om de kwaliteit van arbeid en zorg; investeren in verlof' van september 1995.

<sup>5</sup> Volgens het CBS werkte in 1994 51% van de werknemers korter dan vijf jaar voor één werkgever.

<sup>6</sup> Stichting van de Arbeid, **Werkend ouder worden**, 26 juli 1993, publikatienr. 5/93

De Stichting van de Arbeid is er zich van bewust dat het hierboven geschetste toekomstperspectief voor de arbeid c.q. voor de vormgeving van arbeidsrelaties niet wegneemt dat in de komende jaren onverminderd specifieke aandacht voor **zwakke groepen** op de arbeidsmarkt nodig blijft. Hier ligt een inspanningsverplichting voor bedrijven en instellingen, die daarbij ondersteund kunnen worden door zowel het in bedrijfstakken te voeren cao-beleid als door een actieve dienstverlening van de kant van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie.

Met het oog daarop is ook het Minderhedenakkoord van de Stichting van de Arbeid verlengd tot eind 1996, waarna bezien zal worden of, en zo ja in welke vorm, dit verder verlengd zal worden.<sup>7</sup> De Stichting onderstreept ook hier nogmaals het beginsel van non-discriminatie op de arbeidsmarkt.

Genoemd perspectief heeft ook implicaties voor het toekomstige stelsel van **sociale zekerheid**. Dit zal moeten worden toegesneden op een toenemende variatie in arbeidspatronen en onderbrekingen in arbeidsverledens, waarbij onder andere voorkomen moet worden dat degenen die aangewezen zijn op arbeid in tijdelijke of flexibele arbeidsrelaties en die daardoor te maken hebben met een grotere onzekerheid in hun arbeid tegelijkertijd onvoldoende bescherming kunnen ontlenen aan de sociale zekerheid.

Verderop in deze nota wordt door de Stichting vastgesteld dat het wenselijk is om de juridische status van werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en van uitzendkrachten te verhelderen. Daarbij wordt onder andere geconcludeerd dat in veel gevallen sprake is van een arbeidsovereenkomst, danwel dat aan de hand van rechtsvermoedens een arbeidsovereenkomst moet worden aangenomen.

Een en ander kan in samenhang met de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wulbz) consequenties hebben voor de positie van de betrokken flexibele werknemers ingeval van ziekte, waarbij de betrokken werknemer mogelijkerwijs tussen wal en schip terecht komt (bijvoorbeeld omdat hij naar de mening van de werkgever geen recht heeft op loon omdat geen sprake zou zijn van een - doorlopende - arbeidsovereenkomst, maar hij naar de mening van de bedrijfsvereniging juist wel recht heeft op doorbetaling van loon en dus geen beroep kan doen op de vangnet-ZW).

Op grond van de huidige beleidslijnen van bedrijfsverenigingen is het zo dat uitzendkrachten vrijwel automatisch in het vangnet van de ZW vallen, terwijl in de toekomst in veel gevallen sprake zal zijn van een arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau.

Met betrekking tot de uitvoering en toepassing van Wulbz/vangnet-ZW wil de Stichting erop aandringen, dat nader wordt bezien op welke wijze de voorstellen zoals in deze nota door haar worden gedaan mogelijkerwijs daarmee interfereren, en hoe voor de hierboven gesignaleerde problemen een oplossing kan worden gevonden.

Het kabinet heeft aangekondigd in september 1996 te zullen komen met een nota, waarin nader zal worden ingegaan op de elementen activering, flexibilisering en demografie.

---

<sup>7</sup> De Stichting heeft in maart 1996 haar 4e Interim-evaluatie van het Minderhedenakkoord vastgesteld; 6 maart 1996, publikatienr. 1/96

Sociale partners hebben eerder eveneens nota's gepubliceerd met hun visie op het sociale-zekerheidsstelsel en hebben in het desbetreffende SER-advies van april 1995 gezamenlijke opvattingen geformuleerd over een herziening van de regelingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.<sup>8</sup> Partijen in de Stichting van de Arbeid wachten met belangstelling de komende kabinetsnota af en zijn bereid zich - mede naar aanleiding daarvan - nader te beraden in Stichting en/of SER over een toekomstig stelsel van sociale zekerheid, dat past bij het in deze nota geschetste toekomstperspectief voor arbeid en arbeidsrelaties.

Ook is aandacht nodig voor de (on-)mogelijkheid voor werknemers met flexibele arbeidsrelaties om pensioen op te bouwen. De Stichting van de Arbeid heeft op 25 augustus 1992 een aanbeveling vastgesteld die is gericht op het terugdringen van de zgn. 'witte vlek', d.w.z. op het tot stand brengen van een aanvullende pensioenregeling voor werknemers voor wie dat tot dan toe nog niet gold. Aan een evaluatie van deze aanbeveling wordt thans gewerkt. Daarbij zal specifieke aandacht worden geschonken aan de toetredingsmogelijkheden tot pensioenregelingen voor werknemers met flexibele arbeidsrelaties.

De Stichting stelt evenals het kabinet vast dat een **concurrentiebeding** (art. 653 NBW) - dat beoogt dat werknemers na vertrek bij hun werkgever niet dezelfde werkzaamheden gaan verrichten als zelfstandige of bij een concurrerend bedrijf al dan niet gedurende zekere tijd en/of in een bepaalde regio - de mobiliteit van werknemers nadelig kan beïnvloeden. Dat zou in strijd kunnen zijn met de grotere behoefte aan mobiliteit, welke het noodzakelijke gevolg is van de voorgestelde verruiming van de mogelijkheid voor het afsluiten van dienstverbanden voor bepaalde tijd.

De Stichting dringt er daarom bij het kabinet op aan het aangekondigde onderzoek voortvarend ter hand te nemen en daarbij in het bijzonder aandacht te besteden aan de positie van werknemers met een tijdelijk dienstverband. De Stichting wacht dit onderzoek af alvorens tot een oordeel te komen.

In het licht van de hierboven gesignaleerde arbeidsmarktpolitieke trends zien werkgevers en werknemers zich derhalve geconfronteerd met de noodzaak ten aanzien van diverse aspecten van arbeidsverhoudingen te werken aan een nieuwe structuur. De in 'Een Nieuwe Koers' gesignaleerde trends nopen met de voorliggende adviesaanvraag van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid thans tot een nadere (juridische) uitwerking.

## **2. Heroriëntatie op de regelgeving met betrekking tot arbeidsrelaties**

De Stichting heeft in de onderhavige nota vermeden om vanuit impliciete vooronderstellingen de discussie te voeren. Dit betreft zowel de vooronderstelling dat in het huidige regime van arbeidsrelaties volstrekt onvoldoende mogelijkheden

---

<sup>8</sup> Naast een beleidsvoorstel voor een herziening van de wettelijke regeling bij ziekte/arbeitsongeschiktheid gedurende de eerste drie jaar, bevat dit advies ook vier denkmodellen voor de periode daarna. Aan deze denkmodellen heeft de SER-Commissie Sociale Verzekeringen inmiddels een technische uitwerking gegeven.

tot een flexibele inzet van arbeidskrachten besloten liggen als de vooronderstelling dat een verdere flexibilisering van arbeid onnodig of zelfs uit den boze is.

Het vinden van 'een nieuw evenwicht' vooronderstelt een benadering waarbij 'flexibiliteit' en 'zekerheid' niet bij voorbaat worden gezien als elkaars anti-polen maar eerder als liggend in elkaars verlengde. Flexibilisering als zodanig roept de behoefte aan zekerheid op, zij het dat die niet altijd meer gegeven kan worden in de vorm van de 'traditionele' zekerheden maar vaker gevonden zal moeten worden in nieuwe, andere vormen van zekerheid.

Zowel werkgevers als werknemers blijven gebaat bij arbeidsrelaties die vanuit een zakelijke contractverhouding ook inhoud geven aan loyaliteit aan en van het bedrijf hetgeen ook tot uitdrukking komt in adequate medezeggenschap. Dat is een niet te onderschatten factor, die het verschil kan uitmaken tussen een 'normale' en een bovengemiddelde functie-uitoefening.

Het moment is daar om te zoeken naar eigentijdse, werkbare modellen in het kader van het recht met betrekking tot arbeidsrelaties, die zorgen voor voldoende evenwicht in de verhouding werkgever-werknemer.

Met het kabinet is de Stichting van de Arbeid van oordeel dat arbeidsverhoudingen die evenwichtig, bestendig en flexibel zijn, de kern vormen van een economisch concurrerend en sociaal verantwoord arbeidsbestel.

De begrippen flexibiliteit en zekerheid behoeven daarbij, zoals gezegd, niet elkaars tegendeel te zijn (evenmin als de begrippen sociaal en economisch). Wat het arbeidsovereenkomstenrecht betreft, bestaat echter nog steeds het beeld, dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eenzijdig aan de werknemer een hoge mate van zekerheid biedt (het 'vaste' contract) en omgekeerd het tijdelijke contract eenzijdig aan de werkgever een hoge mate van flexibiliteit. Geen van beide is per se waar. Een tijdelijk contract kan - afhankelijk van de inhoud en de duur daarvan - ook een hoge mate van zekerheid bieden en omgekeerd kan een zgn. vast contract onder invloed van bijvoorbeeld zich wijzigende economische omstandigheden toch zeer tijdelijk blijken.

Voor de toekomst is het van belang deze beeldvorming rond het 'vaste' versus het 'tijdelijke' contract van zijn ideologische beladenheid te ontdoen en strikt zakelijk te bezien welke eigen functie deze contractvormen hebben voor een onderneming en haar werknemers. Hoewel met de meeste werknemers een 'vast contract' overeengekomen wordt, neemt het aandeel 'tijdelijke arbeid' in enigerlei vorm (tijdelijke contracten, uitzendarbeid, thuisarbeid, afroepcontracten) de laatste jaren langzaam maar zeker toe.<sup>9</sup> Sommige van deze vormen kunnen in de praktijk ook een opstap zijn naar een contract voor onbepaalde tijd.

Op dit moment bestaat niet de mogelijkheid om een **contract voor bepaalde tijd** zonder meer te verlengen met nog een of meer contracten voor bepaalde tijd. De Stichting onderkent de behoefte van ondernemingen om hier meer ruimte te hebben.

<sup>9</sup> In 1994 gaat het om ca. 10% van de banen, resp. 5% van het arbeidsvolume, aldus bijlage 2 van de kabinetsnota.

Wanneer een werkgever iemand voor onbepaalde tijd in dienst wil nemen, is het echter niet wenselijk dat dit plaatsvindt door middel van een oneindige ketting van tijdelijke contracten. Dan zou onnodig telkens opnieuw onzekerheid gecreëerd worden bij de betrokken werknemer over het al of niet voortzetten van het contract.

Dit zou ook sterk negatief kunnen uitwerken op de bereidheid van de betrokken werknemer om zich ten volle in te zetten, op zijn/haar scholingsbereidheid en ook op de loyaliteit jegens de onderneming, terwijl hieraan in het toekomstige arbeidsbestel juist sterke behoefte is. Het contract voor onbepaalde tijd is in die gevallen dan ook het meest aangewezen.

Voor de beëindiging van een **contract voor onbepaalde tijd** is, afgezien van de civielrechtelijke en eventuele cao-bepalingen met betrekking tot opzegtermijnen e.d., vooraf toestemming nodig van de Regionaal-Directeur voor de Arbeidsvoorziening (preventieve ontslagtoets). Daarnaast bestaat de mogelijkheid om bij de rechter ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen op grond van gewichtige redenen.

De Stichting heeft begrepen dat het kabinet voornemens is om hierin geen wezenlijke veranderingen aan te brengen, maar wel de wettelijke opzegtermijnen wil vereenvoudigen en deze in bepaalde mate doen anti-cumulieren met de termijn van de RDA-procedure.

De Stichting zal zich in dit advies ook uitspreken over deze balans tussen flexibiliteit en zekerheid in de regelgeving inzake de beëindiging van het contract voor onbepaalde tijd.

Vanuit deze genuanceerde benadering, waarbij het 'vaste' en het 'tijdelijke' contract minder scherp tegenover elkaar komen te staan, onder erkenning van hun eigen functies, zullen in het navolgende voorstellen worden gedaan voor aanpassingen in de juridische vormgeving van de arbeidsovereenkomst. Als onderdeel daarvan geeft de Stichting van de Arbeid ook haar visie op het **proeftijdbe-**  
**ding** bij contracten voor onbepaalde resp. bepaalde tijd, zoals expliciet gevraagd door het kabinet. Kern daarvan is, dat het ook in de toekomst verstandig is om contractspartijen gedurende een beperkte tijd wederzijds de mogelijkheid te geven de relatie onmiddellijk te beëindigen, indien deze niet aan de verwachtingen voldoet.

Daarnaast is er de kwestie van de **loondoorbetalingsplicht** indien om een reden die in de risicosfeer van de werkgever ligt geen werk wordt aangeboden: een wetsbepaling waarvan volgens huidig recht niet alleen onbeperkt kan worden afgeweken bij cao, maar ook bij individuele arbeidsovereenkomst. Wat dit laatste betreft heeft de Stichting zich afgevraagd of in de huidige situatie sprake is van een voldoende balans tussen flexibiliteit en zekerheid.

Specifieke aandacht is geboden voor de toekomstige regulering van de **uitzendre-**  
**latie**, in samenhang met de overige elementen van dit advies. De Stichting is er daarbij vanuit gegaan dat het huidige vergunningenstelsel met bijbehorende voorschriften zal verdwijnen, conform de voorstellen van het huidige (en het vorige) kabinet.

Daarbij erkent de Stichting dat de uitzendfiguur in ons bestel in de laatste decennia een belangrijke allocatieve functie is gaan vervullen, die het waard is behouden te blijven. Het uitzendwezen is inmiddels een niet weg te denken onderdeel van ons arbeidsbestel geworden.

De Stichting heeft zich in dit verband tevens afgevraagd of de bestaande vergunningvoorschriften met betrekking tot loonverhouding, belemmeringsverbod, onderkruipersverbod en verbod van doorlening, al dan niet zouden moeten worden gehandhaafd met het oog op de goede verhoudingen op de arbeidsmarkt.

Tevens heeft de Stichting aandacht besteed aan de kwestie van de vrijwaring tegen inlenersaansprakelijkheid.

In algemene zin is er de ontwikkeling dat arbeid niet altijd feitelijk wordt verricht op de locatie van de juridische werkgever/opdrachtgever. Naast uitzendarbeid kan ook gewezen worden op detachering, telewerk en thuisarbeid. Zich hiervan rekenschap gevend, meent de Stichting dat er in de toekomst op zichzelf geen ideologische voorkeur hoeft te zijn voor alleen die arbeidsrelaties, waarbij de werkzaamheden worden verricht op de locatie, waar zich de juridische werkgever/opdrachtgever bevindt. Anderzijds noopt dit ertoe om ook voor andersoortige situaties zoveel mogelijk juridische helderheid te bieden.

Ten slotte is er de kwestie van **op- en afroepcontracten**. Het kabinet wil hier de balans verleggen naar meer zekerheid voor de betrokken arbeidskrachten door het wettelijk introduceren van de zgn. weerlegbare rechtsvermoedens en een minimumduur van een oproep. Ook hier zal de Stichting haar visie geven op de balans tussen flexibiliteit en zekerheid.

Alle voorstellen van de Stichting van de Arbeid tezamen nemend, ontstaat een palet aan arbeidscontractvormen met voor iedere vorm een eigen evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. Daarbij is een zodanige juridische vormgeving beoogd, dat geen 'eenzijdige trek' naar één van deze vormen ontstaat.

Tevens is nagegaan op welke onderdelen afwijking van de voorgestelde wettelijke regeling bij individuele en/of collectieve arbeidsovereenkomst mogelijk moet zijn. Dit sluit ook aan bij de decentralisatietendens in de arbeidsverhoudingen en de noodzaak om per onderneming maatwerk te ontwikkelen in de arbeidsvoorwaarden, zoals beschreven in 'Een Nieuwe Koers'.

Ten slotte is als uitgangspunt gekozen dat de vernieuwde juridische vormgeving zo helder en eenvoudig mogelijk moet zijn.

### **3. Nadere standpuntbepaling**

#### **3.1 Algemeen**

Tegen de hierboven geschetste achtergrond wil de Stichting thans ingaan op de haar in de adviesaanvraag voorgelegde thema's.

In het verlengde daarvan wil de Stichting enkele in de adviesaanvraag gememooreerde beleidsvoornemens met betrekking tot arbeidsrecht en arbeidsrelaties bespreken, die samenhang vertonen met de expliciet ter advisering voorgelegde

thema's. Deze zijn te vatten onder de noemers 'flexibele arbeidsrelaties' en 'ontslagrecht'. Het betreft hier aspecten van het arbeidsrecht die de afgelopen jaren in discussie zijn geweest en thans, gezien de adviesaanvraag, op het punt staan om te worden geregeld. Naar het oordeel van de Stichting is het van belang dat voor deze belangrijke herzieningen een zo groot mogelijk maatschappelijk draagvlak wordt gecreëerd. Om die reden, en gelet op de onderlinge verwevenheid van de verschillende onderdelen, heeft de Stichting besloten om een en ander in samenhang te behandelen en haar opvattingen daarover kenbaar te maken.

Achtereenvolgens komen derhalve aan de orde:

- de proeftijd; (par. 3.2)
- de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd; (par. 3.3)
- uitzendarbeid; (par. 3.4)
- de loondoorbetalingsverplichting; (par. 3.5)
- flexibele arbeidsrelaties; (par. 3.6)
- ontslagrecht. (par. 3.7)

Alvorens deze punten te behandelen, wil de Stichting nog opmerken dat zij zich realiseert dat zij in het onderstaande op een aantal plaatsen vrij gedetailleerd te werk is gegaan. Dat hangt ten nauwste samen met de aard van de materie, waarbij het er op aan komt de uitkomsten van het overleg binnen de Stichting zo nauwkeurig mogelijk op te schrijven. Zij beseft dat daarvan in sommige gevallen de suggestie zou kunnen uitgaan dat zij, in tamelijk dwingende bewoordingen, kant en klare formuleringen voor wetsbepalingen voorschrijft. Dat nu, is niet haar taak en evenmin haar bedoeling.

### **3.2 De proeftijd**

Veelal zal het nodig zijn dat partijen die een nieuwe arbeidsrelatie zijn aangegaan een fase inlassen waarin zij over en weer beproeven of de praktijk in grote lijnen voldoet aan hetgeen zij zich daarvan hadden voorgesteld in het kader van sollicitatie/werving en selectie. Het gaat daarbij niet alleen om 'harde' zaken als functie vervulling en arbeidsprestaties, maar ook om sociale factoren als persoonlijke verhoudingen en werksfeer.

In de praktijk blijkt de bestaande proeftijdregeling in de ogen van werkgevers niet altijd te voldoen, met name niet bij functies die een geruime inwerktijd vereisen. In dergelijke gevallen bieden werkgevers een contract voor bepaalde tijd aan (al dan niet met de clausule dat bij gebleken geschiktheid aanstelling op basis van een contract voor onbepaalde tijd plaatsvindt) of zoeken zij een oplossing via de uitzendformule.

Als het in dergelijke situaties om meer permanent werk gaat, is dit te beschouwen als een oneigenlijk en ook ongewenst gebruik van dit soort contracten, aldus het kabinet in de adviesaanvraag.

Het kabinet stelt daarom voor partijen in het begin van de arbeidsrelatie aanmerkelijk meer ruimte te bieden, door de mogelijkheid te introduceren dat bij cao afspraken worden gemaakt over de lengte en inhoud van de proeftijd.

Concreet ziet het kabinet twee mogelijkheden:

- de wettelijke proeftijd van maximaal 2 maanden blijft gehandhaafd, maar cao-partijen kunnen een proeftijd tot maximaal 6 maanden afspreken of:
- de wettelijke proeftijd wordt op maximaal 6 maanden gesteld, maar bij cao kan dit maximum worden bepaald op 2 maanden.

In het voorstel van het kabinet kunnen bij cao ook voorschriften over de inhoud van de proeftijdregeling worden opgenomen. Daarbij kan het gaan om opzegtermijnen, opzegverboden, kennelijke onredelijkheidstoets en ontslagvergunning.

De Stichting van de Arbeid heeft, het vorenstaande in ogenschouw nemend, de volgende visie op de proeftijd.

Het aangaan van een arbeidsrelatie, hoe zorgvuldig ook voorbereid, blijft in zekere zin een stap in het ongewisse. In dat licht kan het wenselijk zijn dat aan het begin van de arbeidsrelatie een zekere periode wordt gecreëerd waarin partijen die zich blijken te hebben vergist, ieder moment zonder nadere voorwaarden uit elkaar kunnen gaan.

Dat is ook in grote lijnen de gedachte achter de huidige proeftijd-regeling van artikel 7A: 1639n BW, die deze - uitdrukkelijk te bedingen - periode op ten hoogste 2 maanden stelt.

Gezien het wederzijds vrijwel onverplichtende karakter van de proeftijd is de Stichting van oordeel dat die periode niet langer moet duren dan strikt noodzakelijk is om haar functie te kunnen vervullen, nl. het kunnen corrigeren van eventuele evidente vergissingen in het kader van werving en selectie dan wel keuze van werkkring.

Daarvoor is een relatief korte periode voldoende.

De Stichting is dan ook niet geneigd het kabinet te volgen in een uitbreiding van de proeftijd, hetzij bij wet, hetzij krachtens de wet bij cao, tot maximaal 6 maanden.

Zij stelt voor de wettelijke proeftijd te handhaven op ten hoogste 2 maanden, met dien verstande dat de wettelijke maximale proeftijd bij contracten voor bepaalde tijd gerelateerd is aan de lengte van het contract en wel als volgt:

- de proeftijd bedraagt bij een contract korter dan een jaar maximaal 2 weken;
- de proeftijd bedraagt bij een contract van een jaar of langer, maar korter dan twee jaar maximaal 1 maand;
- de proeftijd bedraagt bij een contract van twee jaar of langer, maximaal 2 maanden.

Bij een contract voor bepaalde tijd waarvan het einde niet is gekoppeld aan een kalenderdatum, maar aan een gebeurtenis (bijvoorbeeld: het einde van een project waarvoor de werknemer wordt aangetrokken of de terugkeer van de wegens ziekte tijdelijk te vervangen werknemer) zal de werkgever bij het bedingen van een proeftijd uit dienen te gaan van de minimale te verwachten looptijd van het contract.

De wettelijke proeftijdregeling voor contracten voor bepaalde tijd zou van 3/4 dwingend karakter moeten zijn: bij cao kan een langere proeftijd worden vastgesteld, met een maximum van twee maanden. Aldus kan rekening worden gehouden met specifieke behoeften in bedrijfstakken en ondernemingen.



Volgens de huidige regeling kunnen partijen zowel mondeling als schriftelijk een proeftijd bedingen. De Stichting stelt voor de wettelijke regeling aldus te veranderen dat partijen uitsluitend schriftelijk een proeftijd overeen kunnen komen.

Voor de volledigheid stelt de Stichting, met het kabinet, vast dat de in rechtspraak met betrekking tot de proeftijd ontwikkelde jurisprudentie en de algemene rechtsbeginselen die in de huidige rechtspraak worden gehanteerd, onverkort blijven gelden, daaronder begrepen wettelijke non-discriminatiebepalingen en de regels van goed werkgeverschap en de regel dat bij een arbeidsovereenkomst die inhoudelijk is te beschouwen als een voortzetting van een voorafgaande arbeidsovereenkomst niet (opnieuw) een proeftijd kan worden bedongen.

Vorenstaande overwegingen laten onverlet dat, vooral in meer complexe functies, de gerechtvaardigde behoefte kan bestaan aan een wat langere proefperiode, waarin de geschiktheid van de werknemer voor de functie kan worden beoordeeld. Daartoe kan (kunnen) naar het oordeel van de Stichting een (of meer) arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd worden afgesloten.

In de visie van de Stichting is er een duidelijke samenhang tussen haar voorstellen met betrekking tot de proeftijd en verruiming van de mogelijkheid om contracten voor bepaalde tijd af te sluiten. Dit laatste komt thans aan de orde.

### **3.3 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

Met het kabinet is de Stichting van oordeel dat in het licht van de noodzakelijke flexibiliteit in de bedrijfsvoering en op de arbeidsmarkt tijdelijke contracten niet kunnen worden gemist.

Tijdelijke contracten kunnen aangewezen zijn in tal van situaties, zoals in de bovenvermelde proefperiode in meer complexe functies, bij een in tijd of hoeveelheid beperkt werkaanbod, bij vervanging van een werknemer die (langdurig) verlof heeft, etc.

Werkgevers ervaren de huidige regeling in het BW met betrekking tot het arbeidscontract voor bepaalde tijd als onvoldoende flexibel, met name de regel dat een verlengd tijdelijk contract niet van rechtswege afloopt maar opzegging behoeft (artt. 7A: 1639e jo 1639f BW), tenzij de dienstbetrekkingen elkaar opvolgen met tussenpozen van meer dan 31 dagen of tenzij de dienstbetrekkingen louter betreffen het verrichten van losse, ongeregelde arbeid en zij ieder voor zich binnen 31 dagen eindigen.

Dit heeft er in sommige gevallen ook toe geleid dat werkgevers tussen achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten een onderbreking van ten minste 31 dagen hebben ingelast waarbij de voormalige werknemer als uitzendkracht zijn/haar arbeid bij zijn/haar oude werkgever bleef verrichten, om buiten de termen van de voortgezette dienstbetrekking te geraken. Deze praktijk, die bekend staat als 'draaideurconstructie', is door de rechtspraak afgewezen.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> HR 22 november 1991, NJ 1992, 707

In het algemeen staan tijdelijke arbeidscontracten bij werknemers niet in een gunstig daglicht vanwege het gebrek aan continuïteit en de daarmee gepaard gaande inkomens- en arbeidsonzekerheid. Dit speelt te meer, wanneer werknemers langdurig werkzaam zijn op basis van elkaar opvolgende tijdelijke arbeidscontracten, ook wel kettingrelaties genoemd.

Daarin schuilt tevens het gevaar dat op enig moment de leeftijd van betrokkene zich tegen hem/haar keert.

Er is al met al naar het oordeel van de Stichting aanleiding om te komen tot enerzijds enige verruiming van de mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd af te sluiten en anderzijds tot een zekere inkadering daarvan, met name waar het de kettingrelaties betreft.

Met deze balans in gedachten, komt de Stichting tot een voorstel dat in grote lijnen parallel loopt aan het kabinetsvoorstel, maar op onderdelen daarvan afwijkt.

De Stichting neemt hierbij de volgende uitgangspunten in acht:

- de regeling moet zo eenvoudig mogelijk zijn;
- van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is sprake als de einddatum vast staat of als het eindtijdstip objectief bepaalbaar is (conform de huidige regeling);
- de bepaling van de looptijd van een tijdelijk contract is in beginsel niet aan een maximum termijn gebonden (conform de huidige regeling);
- er kan een proeftijd worden bedongen (zie voorgaande paragraaf);
- tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is mogelijk, indien schriftelijk bedongen. Overigens blijft het uiteraard mogelijk de arbeidsovereenkomst tussentijds te beëindigen met wederzijds goedvinden of de rechter te verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens gewichtige redenen;
- er kan meer ruimte worden geboden om contracten voor bepaalde tijd te sluiten en/of te verlengen zonder dat reeds bij de eerste verlenging opzegging nodig is, als daar tegenover staat dat die ruimte wordt begrensd;
- het ligt in de rede die begrenzing, conform het kabinetsvoorstel, te zoeken in een beperking van het aantal schakels (contracten) en een begrenzing van de totale tijdsduur van de achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten.

Ten aanzien van repeterende contracten (kettingrelaties) stelt de Stichting het volgende voor:

- \* indien het aantal schakels (contracten) meer is dan 3, dan wel indien de totale duur van de achtereenvolgende contracten meer bedraagt dan 3 jaar, ontstaat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- \* contracten die elkaar opvolgen met tussenpozen van 3 maanden of minder, worden geacht tot de ketting te behoren;
- \* deze regeling is van 3/4-dwingend recht: afwijking bij cao is mogelijk.

Ten aanzien van de door het kabinet voorgestelde eenmalige verlenging van een langdurig contract voor bepaalde tijd stelt de Stichting het volgende voor:

- \* een éénmalig contract voor bepaalde tijd van 3 jaar of langer kan één maal met ten hoogste 3 maanden worden verlengd, zonder dat daaruit een dienstverband voor onbepaalde tijd voortvloeit;
- \* deze bepaling is van 3/4-dwingend recht: afwijking bij cao is mogelijk.

Anders gezegd: een voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd wordt dus geacht een dienstverband voor onbepaalde tijd te zijn:

- \* zodra in een ketting van tijdelijke dienstbetrekkingen (inclusief eventuele onderbrekingen) een periode van drie jaar wordt overschreden, op het moment van die overschrijding of:
- \* zodra in een ketting van dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd de derde schakel wordt verlengd, d.w.z. bij de derde verlenging, of:
- \* zodra een (eenmalige) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die voor tenminste drie jaar is aangegaan, wordt verlengd, tenzij sprake is van een eenmalige verlenging voor ten hoogste drie maanden,
- \* waarbij dienstverbanden die elkaar met minder dan drie maanden tussenpoos hebben opgevolgd, beschouwd worden als elkaars voortzetting, d.w.z. als schakels in de ketting.

Deze regeling is van driekwart dwingende aard, d.w.z. dat afwijking bij cao mogelijk is.

Het inmiddels ingetrokken wetsvoorstel 21 479<sup>11</sup> bevatte ter ondervanging van de 'draaideurconstructie' de bepaling dat dienstbetrekkingen geacht worden een voortgezette dienstbetrekking te vormen indien zij zijn overeengekomen tussen de arbeider en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze als elkaars opvolgers te beschouwen zijn.

De Stichting bepleit dat een bepaling van een dergelijke strekking in het BW wordt opgenomen. Zij gaat er daarbij van uit, dat hierin mede de situatie wordt begrepen waarin het dienstverband van een ter beschikking gestelde arbeidskracht overgaat van een werkgever op een andere werkgever die tot dezelfde groep (als bedoeld in art. 2: 24b BW) behoort. Bedoeld wordt hiermee tegen te gaan dat bijvoorbeeld binnen een uitzendonderneming, bestaande uit meerdere organisatorische/juridische eenheden, uitzendkrachten van de ene naar de andere BV worden geschoven om opbouw van rechten te voorkomen. Een en ander zou in de toelichting op de desbetreffende wetsbepaling moeten worden verduidelijkt of, zo nodig, in de wettekst moeten worden opgenomen.

Ten slotte merkt de Stichting nog op dat in de jurisprudentie is bepaald dat het voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door middel van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt beschouwd als een voortgezette dienstbetrekking, voor de beëindiging waarvan opzegging vereist is.<sup>12</sup> De Stichting gaat ervan uit dat deze regel in stand blijft.

---

<sup>11</sup> Dit wetsvoorstel tot herziening van onderdelen van het ontslagrecht werd in februari 1992 aanvaard door de Tweede Kamer, maar vervolgens niet mondeling behandeld door de Eerste Kamer. Het kabinet heeft het wetsvoorstel in februari 1996 ingetrokken.

<sup>12</sup> HR 4 april 1986, NJ 1987, 678

### 3.4 Uitzendarbeid

#### 3.4.1 Algemeen

In artikel 1 van de Arbeidsvoorzieningswet (Arbvo) wordt het ter beschikking stellen van arbeidskrachten omschreven als *'het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een ander voor het onder diens toezicht of leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, in diens onderneming verrichten van aldaar gebruikelijke arbeid'*.

Voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan derden is thans, ingevolge de Arbeidsvoorzieningswet, een vergunning vereist en de vergunninghouders zijn onderworpen aan een specifiek regime.

Het kabinet is van oordeel dat het huidige vergunningensysteem onnodig beperkingen oplegt aan de vrijheid om allocatieve diensten op de arbeidsmarkt te verrichten. Een markt waarop de dienstverleners zonder toetredingsdrempel met elkaar in vrijheid kunnen concurreren zou kunnen leiden tot betere resultaten op het punt van de gewenste flexibiliteit van de arbeidsmarkt, aldus het kabinet. Het kabinet is overigens van oordeel dat er aanleiding is om enkele facetten van de uitzendfiguur te bezien. Het heeft hier het oog op mogelijke verdringing van arbeid in rechtstreeks dienstverband door uitzendarbeid en op ongelijke rechtspositionele behandeling van werknemers die werkzaam zijn op basis van een uitzendovereenkomst en werknemers die werkzaam zijn op basis van een rechtstreeks dienstverband.

Een en ander is voor het kabinet aanleiding om een alternatief regime voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten te presenteren.

Dit regime zou opgebouwd moeten zijn uit de volgende elementen:

- \* het zogenoemde loonverhoudingsvoorschrift wordt gehandhaafd.  
Dit voorschrift bepaalt dat de ingeleende arbeidskracht een overeenkomstig loon moet verdienen als de vergelijkbare werknemer in dienst van de inlener, tenzij een cao (van uitlener of van inlener) anders bepaalt;
- \* het verbod om arbeidskrachten ter beschikking te stellen aan een onderneming waar een werkstaking heerst, wordt gehandhaafd;
- \* het verbod om ter beschikking gestelde arbeidskrachten belemmeringen in de weg te leggen om met een derde een arbeidsverhouding aan te gaan, wordt gehandhaafd;
- \* het kabinet wenst voorts een einde te maken aan de twijfel die ook bij de uitzendbranche bestaat inzake de aard van de rechtsrelatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht.

In dit verband werpt het kabinet de vraag op of de overigens in de kabinetsnota opgenomen voorstellen inzake de rechtspositie van werknemers onverkort van toepassing dienen te zijn op uitzendkrachten. Daarbij verwijst het kabinet onder meer naar zijn overwegingen inzake de loondoorbetalingsplicht.

In enkele sectoren bestaan specifieke regelingen, krachtens Regeling van het CBA dan wel krachtens wet, die het gebruik van ter beschikking gestelde arbeidskrach-

ten reguleren. De kabinetsnota noemt in dit verband de bouwnijverheid en de vervoersector.

Het kabinet realiseert zich dat er in een sector specifieke omstandigheden kunnen zijn die aanleiding geven om permanent of tijdelijk het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan nadere regulering te onderwerpen. Deze omstandigheden kunnen bijvoorbeeld bestaan uit een sterke onevenwichtigheid in de vraag- en aanbodverhoudingen, een te grote afhankelijkheid van de intermediaire dienstverlening, of een (dreiging van) ernstige fraude bij de over het loon verschuldigde afdrachten.

Het kabinet zal bezien of de mogelijkheid in de wet moet worden opgenomen, dat onder strikt omschreven voorwaarden voor een bepaalde sector het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een specifiek regime kan worden onderworpen.

Wat de bouwnijverheid betreft is het kabinet voornemens om een overgangsregeling te treffen, die afloopt op 1 januari 1998. Deze sector krijgt hiermee gelegenheid ervaringen op te doen met het fenomeen ter beschikking stelling.

Het kabinet stelt vast dat het, begeleid met vorengenoemd pakket van maatregelen, verantwoord kan zijn het vergunningenregime en de daarin vervatte regels inzake de maximale uitzendtermijn af te schaffen.

De Stichting van de Arbeid wil haar reactie op de kabinetsvoornemens met betrekking tot het ter beschikking stellen van arbeidskrachten beginnen met de constatering dat de intermediairs, in het bijzonder het uitzendwezen, een allocatieve functie op de arbeidsmarkt vervullen. Deze allocatieve functie, die een wezenlijk onderdeel vormt van een flexibele arbeidsmarkt, staat wat de Stichting betreft niet ter discussie.

De allocatieve functie van het uitzendwezen veronderstelt dat partijen bij de uitzendrelatie: uitlener, inlener en uitzendkracht, een optimale keuzevrijheid hebben wat betreft het aangaan en verbreken van onderlinge relaties in het kader van de tewerkstelling van de uitzendkracht. Dit komt er in de praktijk veelal op neer dat geen zekerheid bestaat over duur van die onderlinge relaties. Voor de uitzendkracht betekent dit, dat deze evenmin zekerheid heeft over de uiteindelijke omvang van de inkomsten die hij/zij in de toekomst met zijn/haar arbeid zal verwerven.

In dat licht acht de Stichting het redelijk dat in die onzekerheid een zekere begrenzing wordt aangebracht, langs de lijn dat naarmate de uitzendrelatie langer heeft geduurd, de binding over en weer tussen uitzendkracht en uitzendbureau toeneemt.

De Stichting wil de juridische vormgeving van de uitzendrelatie baseren op het uitgangspunt dat de uitzendrelatie vanaf het eerste moment van tewerkstelling is te kwalificeren als een arbeidsovereenkomst, die (dus) is onderworpen aan de regels van het arbeidsovereenkomstenrecht ingevolge het BW (zoals deze thans luiden, resp. zoals deze in verband met de voorstellen van de Stichting in deze nota komen te luiden).

Binnen dat kader en gelet op de allocatieve functie van uitzendarbeid stelt de Stichting voor om voor kortdurende uitzendrelaties een specifiek regime van toepassing te doen zijn. Daarop volgend zou het arbeidsovereenkomstenrecht volgens het BW ten volle moeten gelden.

Voor zover bij cao-partijen behoefte zou bestaan om daarvan af te wijken, kan gebruik worden gemaakt van de desbetreffende wettelijke bepalingen van driekwart dwingend recht.

De Stichting heeft in dit verband goede nota genomen van het convenant terzake, dat op 2 april 1996 is afgesloten tussen alle partijen in de uitzendbranche.

De Stichting merkt ten slotte op het denkbaar te vinden dat voor het uitzendwezen speciale ontslagrichtlijnen ten behoeve van de Regionaal-Directeur voor de Arbeidsvoorziening worden ontwikkeld teneinde te bepalen in welke gevallen sprake kan zijn van een ontslag wegens verminderd werkaanbod danwel om economische redenen. Dergelijke richtlijnen zijn c.q. worden ook ontwikkeld voor andere branches waar eveneens sprake is van afhankelijkheid van opdrachtgevers en door de werkgever moeilijk kan worden aangetoond dat geen ander werk voorhanden is.

De Stichting is van mening dat het, indien begeleid met een hierna te noemen pakket van maatregelen, verantwoord is om het vergunningenstelsel en de daarin vervatte maximale uitzendtermijn af te schaffen. Dit betekent tegelijkertijd dat de juridische relatie tussen uitlener en uitzendkracht wettelijk verhelderd moet worden.

### **3.4.2 De juridische vormgeving van de uitzendrelatie**

De Stichting is van mening dat arbeid, verricht in het kader van uitzending, in het algemeen arbeid is die verricht wordt in dienstbetrekking uit arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat zodra een opdracht wordt aangeboden en het werkaanbod door de uitzendkracht is aanvaard een arbeidsovereenkomst ontstaat welke, afhankelijk van de overeengekomen condities, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd is<sup>13</sup>.

Op deze arbeidsovereenkomst zijn vervolgens in beginsel alle regels van het arbeidsovereenkomstenrecht van toepassing, inclusief de in deze nota van de Stichting voorgestelde te wijzigingen regels inzake onder andere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en art. 7A: 1638d BW.

In paragraaf 3.5 betreffende de loondoorbetalingsverplichting op grond van artikel 7A: 1638d heeft de Stichting bij haar standpuntbepaling rekening gehouden met het feit dat deze bepaling ook van toepassing zal zijn op uitzendrelaties. Ook voor uitzendrelaties is het derhalve relevant dat gedurende korte tijd (de eerste 6 maanden van een dienstverband) de mogelijkheid blijft bestaan om bij individuele overeenkomst van de loondoorbetalingsverplichting van art. 7A: 1638d af te wijken.

---

<sup>13</sup> In de praktijk zal veelal sprake zijn van een dienstverband voor bepaalde tijd.

De Stichting heeft zich afgevraagd of en zo ja op welke overige onderdelen het arbeidsovereenkomstenrecht aanpassing zou behoeven om continuering van de huidige uitzendpraktijk - waarin onder andere sprake is van kortdurende uitzendingen, waarbij veelal (nog) geen sprake is bij beide contractspartijen van een behoefte om een langdurige binding over en weer aan te gaan - binnen zekere grenzen mogelijk te maken.

De Stichting heeft geconcludeerd dat alleen de (te wijzigen) regeling van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dit verband aanpassing behoeft. Daarbij gaat het om de uitwerking c.q. invulling van art. 7A: 1639e en afwijking van het te wijzigen art. 7A: 1639f.

Artikel 7A: 1639e, lid 1, luidt als volgt: 'De dienstbetrekking eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken, bij overeenkomst of reglement, bij wet of door het gebruik aangegeven.'

De Stichting stelt voor om een wettelijke regeling te treffen, die - voor het specifieke geval van uitzendrelaties van korte duur - bij wet bepaalt dat door beëindiging van de opdracht de uitzendovereenkomst tussen uitzendkracht en uitzendbureau van rechtswege kan eindigen. Hiermee wordt, met andere woorden, een bijzondere regeling van de arbeidsovereenkomst voor 'bepaalde tijd' als bedoeld in dit artikel getroffen.

Ter toelichting het volgende. Artikel 7A: 1639e bepaalt dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van rechtswege eindigen bij het einde van de daarin bepaalde tijd. Volgens de rechtspraak gaat het bij de in dit artikel bedoelde bepaalde tijd niet alleen om in kalendertijd bepaalde maar ook om 'objectief bepaalbare' tijd, zoals vervanging van een met name genoemde zieke werknemer, de duur van een project e.d. In beginsel is van 'objectief bepaalbare' tijd geen sprake zodra een nadere verklaring van de werkgever nodig is om te kunnen vaststellen op welke datum het dienstverband eindigt. Onduidelijk is wat dit betekent voor uitzendrelaties die worden aangegaan 'voor de duur van de opdracht', d.w.z. indien beslissend is een nadere verklaring van degene die door de werkgever (het uitzendbureau) als hulppersoon (namelijk de inlener) wordt ingezet ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Teneinde uitzendbureaus in staat te stellen, evenals thans, kortlopende uitzendovereenkomsten aan te gaan 'voor de duur van de inlening', is dit artikel ontworpen als een afwijking c.q. uitwerking van het in artikel 7A: 1639e bepaalde.

Wat betreft het te wijzigen artikel 7A: 1639f is de Stichting van opvatting dat aanpassing nodig is op het punt van de wettelijke conversie van een voor de derde maal verlengde dienstbetrekking voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zij acht het een voor de uitzendpraktijk te vergaand effect, dat alleen reeds door enkele uitzendingen van een dag of een week per keer van rechtswege een dienstverband voor onbepaalde tijd zou ontstaan. Derhalve stelt zij voor dit effect pas te doen intreden als door meer dan drie uitzendingen een bij wet vastgesteld minimaal tijdsbestek wordt overschreden.

Zonder overigens te pretenderen hiermee een kant-en-klare wettekst aan te leveren, stelt de Stichting zich voor dat een en ander in beginsel als volgt in het

BW zou kunnen worden opgenomen en wel door na artikel 7A: 1639f BW een nieuw artikel 7A: 1639fa in te voegen, dat zou kunnen luiden:

*1. Dit artikel is van toepassing op de arbeidsovereenkomst (nader te noemen: de uitzendovereenkomst), waarbij de arbeider krachtens een aan de werkgever door een derde in het kader van de uitoefening van diens beroep of bedrijf verstrekte opdracht arbeid verricht onder diens toezicht en leiding, tenzij werkgever en derde in een groep als bedoeld in artikel 2:24b verbonden zijn danwel de ene een dochtermaatschappij, als bedoeld in artikel 2:24a, is van de ander.*

*2. In de uitzendovereenkomst kan worden bedongen, dat de dienstbetrekking van rechtswege eindigt doordat de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de opdrachtgever ten einde komt. Op een dergelijk beding kan slechts rechtsgeldig een beroep worden gedaan zolang de arbeider nog niet in dienstbetrekking of dienstbetrekkingen, ongeacht of sprake is van een voortgezette dienstbetrekking als bedoeld in artikel 1639f lid3/4, in 26 weken voor de werkgever arbeid heeft verricht zonder dat zich tussen de weken waarin arbeid is verricht, onderbrekingen voordoen van (telkens) meer dan een jaar.*

*3. Het bepaalde in artikel 1639f is van overeenkomstige toepassing met dien verstande, dat het (nader te bepalen, is op dit moment lid 3 jo.4 ) lid ... van dat artikel niet van toepassing is zolang de arbeider nog niet in 26 weken als bedoeld in het tweede lid voor de werkgever arbeid heeft verricht.*

*4. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan kan van het bepaalde in het tweede en derde lid worden afgeweken.*

#### **Artikelsgewijze toelichting.**

In lid 1 wordt de werkingssfeer van het artikel beperkt tot de daar omschreven arbeidsovereenkomst: de 'uitzendovereenkomst'. Vanwege de uitdrukkelijke verwijzing naar de overeenkomst van opdracht staat vast dat arbeid verricht in het kader van een aannemingsovereenkomst tussen werkgever en derde niet onder dit artikel valt. Ook diensten die in hun geheel als pakket worden uitbesteed, zoals catering, beveiliging en schoonmaak, worden in dat geval verricht in het kader van een aangenomen werk. Voor uitzondering van uitzending zonder winstoogmerk is geen reden: er is geen goede grond om bijvoorbeeld zonder winstoogmerk functionerende arbeidspools het gebruik van de in lid 2 en 3 geboden mogelijkheden te ontzeggen.

In lid 2 wordt positief de geldigheid erkend van het beding krachtens hetwelk de dienstbetrekking door beëindiging van de inlening door de inlener ten einde komt, mits die beëindiging geschiedt binnen een periode van 26 weken waarin arbeid is verricht, gerekend vanaf de aanvang van de eerste dienstbetrekking tussen de betrokken uitzendkracht en het uitzendbureau, waarbij onderbrekingen tussen twee uitzendingen die korter zijn dan een jaar niet in de weg staan aan het 'doortellen' van de 26 weken. Indien sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendingen van meer dan een jaar begint de 26-weken telling opnieuw.



In lid 3 wordt (het in verband met de desbetreffende voorstellen van de Stichting aan te passen) artikel 1639f van overeenkomstige toepassing verklaard met dien verstande dat de wettelijke conversie in een arbeidsovereenkomst voor **onbepaalde** tijd eerst plaatsvindt wanneer met de derde of daaropvolgende voortzetting van de arbeidsovereenkomst een tijdsbestek van zesentwintig weken waarin arbeid is verricht, gerekend vanaf de aanvang van de eerste arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in lid 2, wordt overschreden.

In lid 4 wordt zeker gesteld dat slechts bij cao of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan van lid 2 en 3 kan worden afgeweken.

### **3.4.3 Specifieke voorschriften met betrekking tot het ter beschikking stellen van arbeidskrachten**

De kabinetsnota vestigt in paragraaf 4.7.4 de aandacht op een drietal specifieke voorschriften die thans nog zijn begrepen in het vergunningenstelsel en die het kabinet wenst te handhaven. Het betreft hier achtereenvolgens:

- het **loonverhoudingsvoorschrift**. Dit houdt globaal in dat de uitgeleende arbeidskracht een overeenkomstig loon moet verdienen als een vergelijkbare werknemer in dienst van de inlener, tenzij de cao van uitlener of van inlener anders bepaalt (Regeling van het CBA krachtens art. 94 Arbvo);
- het verbod om **arbeidskrachten ter beschikking te stellen aan een onderneming waar een werkstaking heerst** (art. 93, eerste lid onder b Arbvo);
- het **belemmeringsverbod**. Dit houdt in dat het verboden is aan een ter beschikking gestelde arbeidskracht belemmeringen in de weg te leggen om met een derde een arbeidsverhouding aan te gaan (art. 93, eerste lid onder a Arbvo).

De Stichting voegt aan dit rijtje nog toe:

- het **verbod van doorlening** (art. 93, eerste lid onder c Arbvo). Dit behelst dat het de vergunninghouder verboden is arbeidskrachten die hem door een ander ter beschikking zijn gesteld, ter beschikking te stellen, en omgekeerd.

Wat het loonverhoudingsvoorschrift betreft is de Stichting, met het kabinet, van oordeel dat dit moet worden gehandhaafd ten behoeve van de goede verhoudingen op de arbeidsmarkt.

Het verbod om arbeidskrachten ter beschikking te stellen aan een onderneming waar een werkstaking heerst, moet naar het oordeel van de Stichting eveneens worden gehandhaafd. Zij acht het, met het kabinet, niet gewenst dat het verloop van collectieve arbeidsconflicten kan worden beïnvloed door gebruik te maken van ingeleend personeel.

Het belemmeringsverbod en het verbod op doorlening kunnen naar het oordeel van de Stichting mede in het licht van de standpuntbepaling in de voorgaande paragrafen worden gemist.

#### **3.4.4 Specifieke sectoren**

De Stichting is van oordeel dat het, op grond van de Arbeidsvoorzieningswet, of - zo nodig - op grond van een andere wet, mogelijk moet blijven dat bij AMvB een apart regime wordt ingesteld dan wel gehandhaafd met betrekking tot de ter beschikkingstelling van arbeidskrachten in een bepaalde sector of regio.

In de bouwnijverheid heeft sedert 1970 op advies van het georganiseerde bedrijfsleven een verbod op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten gegolden. Sociale partners in deze sector onderzoeken al enige tijd de mogelijkheid van deregulering, doch zijn van oordeel dat het zonder meer afschaffen van dit verbod onwenselijke invloeden zal hebben op de arbeidsverhoudingen in de sector. Met het oog daarop zal voor de bouwnijverheid een overgangsregeling worden opgesteld die afloopt op 1 januari 1998, aldus de kabinetsnota.

De Stichting van de Arbeid acht het gewenst dat experimenten starten met uitzendwerk in de sector bouwnijverheid, ter beantwoording van de vraag op welke wijze uitzendarbeid in de bouwnijverheid kan worden toegelaten.

Het is gewenst dat het uitzendverbod in de bouwnijverheid blijft gehandhaafd tot ten minste 1 januari 1998. In beginsel wordt het uitzendverbod in de bouwnijverheid afgeschaft per die datum.

Met betrekking tot het bestaande specifieke regime voor het wegvervoer, waarbinnen een regiefunctie voor de Gemeenschappelijke Personeelsdienst Wegvervoer (GPDW) is weggelegd, acht de Stichting het gewenst dat dit tot 1 januari 1999 wordt gehandhaafd. In de tussenliggende periode kan worden bezien op welke wijze de arbeidsvoorziening voor deze sector geregeld kan worden, zoals voorzien in de eerste alinea van deze paragraaf.

Ook voor artiesten en musici, de sport en de zeescheepvaart gelden specifieke regelingen, die niet of niet uitsluitend gebaseerd zijn op de wetgeving inzake de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten. De Stichting laat deze specifieke regelingen in deze nota verder buiten beschouwing.

#### **3.4.5 Het avv-beleid in relatie tot cao-bepalingen met het oog op de ter beschikkingstelling van arbeidskrachten**

Het overheidsbeleid inzake algemeen verbindendverklaring (avv) van cao-bepalingen ten aanzien van uitzendarbeid in een bepaalde sector, dient naar het oordeel van de Stichting in die zin te worden verruimd c.q. verhelderd, dat in beginsel voor avv in aanmerking komen cao-bepalingen, die de inzet van uitzendarbeid in de sector niet zozeer verbieden of beperken, maar aan regels/condities binden, zoals erkenningsregelingen, met het oog op de goede verhoudingen op de arbeidsmarkt en/of in de betrokken sector en die de rechtmatige belangen van derden niet in onevenredige mate schaden. Op dit punt verwijst de Stichting naar

het SER-advies inzake Algemeen-verbindendverklaring van 1992<sup>14</sup>, waarin onder andere als unaniem standpunt is verwoord dat voor avv in aanmerking kunnen komen cao-bepalingen *'die betrekking hebben op c.q. in voldoende mate samenhangen met de arbeidsvoorwaarden maar ook cao-afspraken buiten de directe arbeidsvoorwaardensfeer die echter wel verband houden met arbeid als produktiefactor, en voorts een collectief bedrijfstakbelang beogen te dienen'*.

### 3.4.6 De inlenersaansprakelijkheid

Ten aanzien van de kwestie van de inlenersaansprakelijkheid stelt het kabinet voor de mogelijkheid te openen om bij de inschakeling van ter beschikking gestelde arbeidskrachten gebruik te maken van het zogenoemde G-rekeningensysteem. Daarnaast zijn er, aldus het kabinet, voor de uitzendbranche mogelijkheden om langs privaatrechtelijke weg een voorziening voor deze risico's in het leven te roepen.

De Stichting merkt in dit verband het volgende op.

Zij neemt aan dat de wettelijke inlenersaansprakelijkheid gehandhaafd blijft. De waarborging van de incasso van loonbelasting en sociale premies kan op verschillende manieren worden vorm gegeven. In dat kader valt te denken aan gebruikmaking van het G-rekeningensysteem, maar ook aan alternatieve, op privaatrechtelijke leest geschoeide, regelingen.

De Stichting is van mening dat de overheid dient te voorzien in een wettelijke mogelijkheid van vrijwaring van de inlener tegen de inlenersaansprakelijkheid als van een van deze mogelijkheden gebruik wordt gemaakt.

### 3.5 De loondoorbetalingsverplichting

Het kabinet stelt in de nota vast dat rond de verdeling van het risico tussen werkgever en werknemer in het geval er geen werk is, veel onduidelijkheid bestaat en dat de huidige wettekst (art. 7A: 1638d BW) daarover geen uitsluitel verschaft.

Het kabinet constateert dat de mogelijkheid om bedoeld risico, dat in beginsel voor rekening van de werkgever komt, weg te contracteren oorspronkelijk vooral was bedoeld voor opvang van kortdurende fluctuaties in het aanbod van werk, zoals onwerkbaar weer. Voor dat soort omstandigheden is het verdedigbaar, dat zij zonder beperking (in tijd of vorm) contractueel voor rekening van de werknemer kunnen worden gebracht.

In toenemende mate, aldus het kabinet, sluiten werkgevers alle risico's schriftelijk uit met als resultaat dat de werknemer geen loon krijgt als er geen werk is om wat voor reden dan ook. Indien er geen nieuw werkaanbod komt, betekent dit materieel het einde van de arbeidsovereenkomst.

Dit gebruik was destijds niet beoogd door de wetgever.

---

<sup>14</sup> Sociaal-Economische Raad, *Advies inzake algemeen-verbindendverklaring (avv), de toepassing daarvan en de verruiming van de mogelijkheden tot avv*, 16 oktober 1992, publikatienr. 14, pag. 55

Vanuit het oogpunt van flexibiliteit kiest het kabinet ervoor de ratio achter voornoemde mogelijkheid om de loondoorbetalingsverplichting uit te sluiten te verbreden tot algemene risicodekking, zij het niet ongelimiteerd. Daarbij dient op dit aspect van de arbeidsrelatie de tijdsfactor een rol te spelen: naarmate de arbeidsrelatie langer duurt is er minder rechtvaardiging voor eenzijdige afwenteling.

Dit brengt het kabinet tot het voornemen om te bezien, hoe lang het wegcontracteren van het bedoelde werkgeversrisico (met als gevolg: geen werk, geen loon) mogelijk moet zijn op individueel niveau. Daarbij zal worden bezien welke periode, van 6 maanden of langer, zal zijn toegestaan voor het wegcontracteren van dit risico, anders dan bij cao.

De Stichting van de Arbeid wil ten aanzien van deze kwestie het volgende naar voren brengen.

Zij onderkent de door het kabinet gesignaleerde kanttekeningen bij de huidige mogelijkheid tot terzijdestelling van de loondoorbetalingsverplichting ingevolge artikel 7A: 1638d BW.

In het licht daarvan bepleit zij dat de mogelijkheid om bij individuele overeenkomst af te wijken van de loondoorbetalingsverplichting wordt beperkt tot de eerste 6 maanden van de dienstbetrekking en dat daarna slechts bij cao van de loondoorbetalingsverplichting kan worden afgeweken.

### **3.6 Flexibele arbeidsrelaties**

#### **3.6.1 Wettelijke, weerlegbare rechtsvermoedens**

In paragraaf 4.3 van de nota komt het kabinet tot de slotsom dat langs de weg van rechtsvermoedens meer duidelijkheid zou kunnen worden verkregen in flexibele arbeidsrelaties (zoals oproepcontracten, free lance, min/max contracten, thuisarbeid) over de aard van de arbeidsrelatie en de omvang van de arbeidsduur, 'in die gevallen waarin al dan niet bewust bepaalde elementen uit de arbeidsverhouding onduidelijk zijn'.

#### **Rechtsvermoeden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst**

Onder verwijzing naar jurisprudentie, waaruit naar voren komt dat het oorspronkelijke contract tussen partijen onder omstandigheden moet wijken voor de feitelijke invulling die partijen aan hun contract hebben gegeven, met name wanneer die feiten gedurende zekere tijd hebben voortbestaan en de vormgeving van het contract vooral beoogde 'schijn voor wezen' te stellen, stelt het kabinet voor een weerlegbaar rechtsvermoeden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst te introduceren.

Dit rechtsvermoeden behelst dat een arbeidsovereenkomst wordt aangenomen, wanneer tegen betaling gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel ten minste twintig uren per maand arbeid is verricht.

De Stichting van de Arbeid steunt dit voornemen van het kabinet. Zij gaat er, evenals het kabinet, van uit dat hiermee geen materiële wijziging van de inhoud

van het recht aan de orde is, maar veeleer sprake is van het vastleggen in de wet van de lijn die in de jurisprudentie is ontwikkeld. De Stichting aanvaardt de keuze van het kabinet om, waar het gaat om de arbeidsovereenkomst als sleutel tot het arbeidsrecht, het scheppen van duidelijkheid niet volledig over te laten aan de rechtspraak, maar te bevorderen dat de wet zelf duidelijkheid verschaft.

In de nota van het kabinet wordt onder andere de vraag gesteld wanneer de overeenkomst tussen uitzendbureau en uitzendkracht als een arbeidsovereenkomst kan worden aangemerkt, en hoe zich dit verhoudt tot het weerlegbare rechtsvermoeden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. In het verlengde van hetgeen zij in paragraaf 3.4.2 heeft gesteld ten aanzien van de juridische vormgeving van de uitzendrelatie, wil de Stichting hierover het volgende opmerken.

Gezien het in voornoemde paragraaf door haar ingenomen standpunt is de uitzendovereenkomst naar de mening van de Stichting in beginsel een arbeidsovereenkomst. Dit houdt in dat op de relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht in beginsel in volle omvang (voorzover daarvan niet bij wet of cao is afgeweken) het arbeidsovereenkomstenrecht van toepassing is, inclusief de daaraan toe te voegen regelingen betreffende de rechtsvermoedens. Zoals ook bij 'gewone' arbeidsovereenkomsten het geval is, komen rechtsvermoedens pas aan de orde als sprake is van onhelderheid over de juridische status van de arbeidsrelatie, of over wat daarin als overeengekomen moet worden beschouwd.

In alle gevallen waarin vaststaat dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en wat de inhoud is van het overeengekomene, komt men als het ware niet toe aan het inroepen c.q. toepassen van rechtsvermoedens.

Een en ander betekent dat, indien de voorstellen van de Stichting met betrekking tot de toekomstige vormgeving van de uitzendrelatie worden gevolgd, de vereiste duidelijkheid in de meeste gevallen reeds aanwezig zal zijn, en dat het slechts bij uitzondering in het kader van een uitzendrelatie nodig zal zijn een beroep te doen op rechtsvermoedens om duidelijkheid te verkrijgen.

#### **Rechtsvermoeden inzake de omvang van de bedongen arbeid**

In het verlengde van het voornemen om een weerlegbaar rechtsvermoeden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst te introduceren, stelt het kabinet voor om een nadere studie te verrichten naar de wijze waarop de bestaande onduidelijkheden over de arbeidsduur in flexibele arbeidsrelaties kunnen worden verkleind, met name voor die gevallen waarin de arbeidsduur niet is vastgelegd dan wel onderhevig is aan sterke schommelingen.

De Stichting van de Arbeid is van oordeel dat reeds nu tot een regeling ter zake kan worden gekomen. Zij bepleit, in aansluiting op de in dezen in de rechtspraak ontwikkelde lijn, om het wettelijk, weerlegbare rechtsvermoeden voor de arbeidsduur als volgt te formuleren: *'Wanneer een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid in de drie voorafgaande maanden.'*

Het betreft hier een rechtsvermoeden dat vanzelfsprekend kan worden weerlegd door de stelling dat een bepaalde arbeidsduur is overeengekomen, en dat bijvoorbeeld een hoger gemiddelde het gevolg is van incidenteel overwerk.

Het rechtsvermoeden beoogt enig houvast te bieden voor situaties waarin over de omvang van de bedongen arbeid geen of geen duidelijke afspraak is gemaakt, alsmede voor situaties waarin de feitelijke omvang van de arbeid zich structureel op een veel hoger niveau blijkt te bevinden dan de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur.

In dit verband kan overigens worden gememoreerd dat de Stichting nog niet zo lang geleden heeft uitgesproken dat het onwenselijk is dat door deeltijdwerkers structureel wordt overgewerkt, omdat dit de facto leidt tot een eenzijdige wijziging door de werkgever van de overeengekomen arbeidsduur<sup>15</sup>.

Dat sprake is van een rechtsvermoeden betekent ook dat beide partijen zich bij een eventueel geschil kunnen beroepen op noodzakelijke correctie wegens seizoensinvloeden, die tot extra veel (of juist: bijzonder weinig) werk hebben geleid. De rechter kan in dit soort gevallen acht slaan op een langere voorafgaande periode (vergelijk ook de specifieke regelingen in de sociale zekerheid voor flexibele werknemers).

### 3.6.2 Wettelijke minimum-arbidsduur per oproep

Het kabinet stelt voor om een minimum-arbidsduur per oproep wettelijk vast te leggen. Concreet overweegt het kabinet om vorm te geven aan de wettelijke minimum-arbidsduur door de invoering van een drie-uursvergoeding voor alle werknemers die met een oproep worden geconfronteerd. In bedrijfstakken waar de vergoedingshoogte op problemen stuit, kan daarvan bij cao worden afgeweken, aldus het kabinetsvoornemen.

Naar de mening van de Stichting zou de voorgestelde regeling uitsluitend van toepassing moeten zijn op echte oproepsituaties. Arbeidssituaties derhalve, waarbij vooraf geen zekerheid bestaat op welke tijdstippen zal worden gewerkt en voor hoe lang. Vaste deeltijdcontracten waarbij op vaste tijdstippen wordt gewerkt, ook al houden deze in dat telkens gedurende minder dan drie uur wordt gewerkt, vallen dus daarbuiten.

Met 'vaste tijdstippen' in de vorige zin wordt bedoeld, dat de tijdstippen waarop gewerkt wordt tevoren zijn vastgesteld op dezelfde wijze dan wel even lang van tevoren als in de onderneming ook voor de overige (voltijd)werknemers gebruikelijk is. Dit kan betekenen dat sprake is van steeds dezelfde vaste werktijden, maar ook van bij rooster vastgestelde wisselende werktijden.

Voor een wettelijke minimum-duur per oproep is volgens de Stichting geen plaats in de situatie, dat partijen wel een arbeidsduur van een bepaalde omvang hebben afgesproken maar onzeker is op welke tijdstippen de arbeid wordt verricht, waarbij in de omvang van de arbeidsduur (en daarmee de zekerheid voor het inkomen van de werknemer) een compensatie ligt voor de onzekerheid over de tijdstippen

---

<sup>15</sup> Stichting van de Arbeid, *Overwegingen en aanbevelingen ter bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen*, 1 september 1993, publikatienr. 7/93

waarop de arbeid verricht zal worden. Dit evenwicht is naar de mening van de Stichting aanwezig, indien partijen een arbeidsduur van 15 uur of meer per week zijn overeengekomen.

Overigens realiseert de Stichting zich dat de voorgestelde beperking van de regeling tot situaties waarin de omvang van de bedongen arbeid minder dan 15 uur bedraagt (dan wel niet eenduidig is overeengekomen) een verschil in behandeling kan betekenen tussen werknemers die onder en werknemers die boven dat urenal komen. Het betreft hier evenwel geen uitsluiting, maar juist bescherming van die werknemers die geen of onvoldoende zekerheid kunnen ontlenen aan een bepaalde minimum-arbeidsduur per week.

Ten slotte meent de Stichting, met het kabinet, dat van de voorgestelde wettelijke regeling bij cao moet kunnen worden afgeweken.

De Stichting suggereert op grond van het bovenstaande de volgende wettekst: *'Indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is overeengekomen, dan wel indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur is overeengekomen en de tijden waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, wordt voor de vaststelling van de aanspraak op loon de werknemer geacht de arbeid telkenmale dat hij arbeid heeft verricht ten minste drie uur aaneengesloten te hebben verricht. Van deze bepaling kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling van of namens een publiekrechtelijk orgaan.'*

### 3.7 Ontslagrecht

In paragraaf 4.8 van de kabinetsnota worden de kabinetsvoornemens met betrekking tot het einde van de arbeidsrelatie besproken.

Het kabinet is van mening dat versoepeling van het ontslagrecht in deze (latere) fase van de arbeidsrelatie niet gezocht moet worden in een lager niveau van ontslagbescherming en zekerheid, maar in kortere en efficiëntere ontslagprocedures. Concreet betekent dit dat het kabinet de preventieve ontslagtoets wil handhaven, onder invoering van wijzigingen in de regelgeving die de met het ontslag gemoeide procedure vereenvoudigen en versnellen.

Het kabinet is van plan om een wetswijziging door te voeren die de werkgever in staat stelt om reeds voorafgaand aan de toestemming van de RDA (voorwaardelijk) op te zeggen, met dien verstande dat de opzegging dan (met terugwerkende kracht tot het moment van opzegging) haar geldigheid verkrijgt zodra de ontslagvergunning is verleend. Hiermee kan, aldus het kabinet, worden voorkomen dat de opzegtermijn met de behandelingsduur van de ontslagaanvraag bij de RDA cumuleert. Tevens wordt in de visie van het kabinet aldus een oplossing geboden voor de situatie, waarin de werknemer ziek wordt tijdens de behandeling van de ontslagaanvraag, nog voordat de werkgever heeft kunnen opzeggen.

Opzegging is thans namelijk niet mogelijk vanwege het wettelijke opzeggingsverbod tijdens de eerste 2 jaar van ziekte.

Tevens stelt het kabinet voor het huidige wettelijke regime van de opzegtermijnen te vereenvoudigen en de maximale opzegtermijn te verkorten. Het stelt voor de opzegtermijn voor de werkgever bij een dienstverband van 0 - 5 jaar te stellen op

1 maand; bij een dienstverband van 5 - 10 jaar op 2 maanden; bij een dienstverband van 10 - 15 jaar op 3 maanden en bij een dienstverband van 15 jaar of langer op 4 maanden.

De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt steeds 1 maand.

Het kabinet verwijst in dezen uitdrukkelijk naar het ingetrokken wetsvoorstel 21 479. De afwijkingmogelijkheden bij cao dan wel individuele arbeidsovereenkomst verwoordt het kabinet aan het slot van de betrokken paragraaf als volgt: 'NB Bij cao kan van deze termijnen worden afgeweken. Voor werknemers die niet onder een cao vallen kan hiervan door partijen schriftelijk worden afgeweken.'

De Stichting van de Arbeid wil in reactie op deze voorstellen het volgende naar voren brengen.

Zij aanvaardt - ervan uitgaande, dat de hierna geformuleerde voorstellen integraal gerealiseerd worden - dat het kabinet de preventieve bestuurlijke ontslagtoets, in aangepaste vorm, handhaaft. Zoals zij reeds eerder tot uitdrukking bracht<sup>16</sup>, staat zij positief tegenover voorstellen die erop zijn gericht de procedure tot afhandeling van een ontslagaanvraag te verbeteren.

De Stichting onderschrijft de vereenvoudiging van de opzegtermijnen en de verkorting van de maximale opzegtermijn. De Stichting tekent hierbij aan dat het haar niet geheel duidelijk is of het kabinet met het hierboven vermelde citaat van het slot van paragraaf 4.8 doelt op de desbetreffende regeling in wetsvoorstel 21 479. Wat daar ook van zij, de Stichting stelt voor om de daarin verwoorde regeling integraal over te nemen. Deze houdt in dat de opzegtermijn voor de werkgever slechts kan worden verkort bij cao of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan, mits die termijn niet korter is dan die voor de werknemer. De opzegtermijn voor de werkgever kan schriftelijk worden verlengd. Van de opzegtermijn voor de werknemer kan schriftelijk worden afgeweken, waarbij die opzegtermijn niet langer mag zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer<sup>17</sup>.

In afwijking van de kabinetsvoornemens op het punt van de anti-cumulatie van de opzegtermijn en de duur van de ontslagvergunningprocedure voor de RDA stelt de Stichting een systeem voor, waarbij de huidige situatie als uitgangspunt fungeert maar een modificatie wordt aangebracht om aan de bezwaren tegen de cumulatie van behandelingsduur en opzegtermijn tegemoet te komen. In concreto heeft de Stichting het volgende systeem voor ogen.

Opzegging kan eerst plaats vinden nadat de ontslagvergunning is verkregen (conform de huidige situatie). De werkgever kan op de in acht te nemen en alsdan aanvangende opzegtermijn een forfaitaire periode van 1 maand in mindering

---

<sup>16</sup> Stichting van de Arbeid, **Advies inzake aanpassing van de preventieve ontslagtoets**, 29 mei 1995, publikatienr. 3/95

<sup>17</sup> Voor de volledigheid wijst de Stichting erop, dat bij aanpassing van de regeling inzake de voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd op grond van artikel 7A: 1639f BW, zoals hiervoor in paragraaf 3.3 bepleit, ook de met dit artikel samenhangende regeling van artikel 7A: 1639k BW (die bepaalt in welke gevallen voor de toepassing van de wettelijke regeling inzake de opzegtermijnen sprake is van een 'voortgezette dienstbetrekking') zal moeten worden aangepast voor wat betreft de daarin in lid 1 sub a gehanteerde onderbrekingsperiode.



brengen (ter verdiscontering van de periode die gemoeid is met de vergunningprocedure voor de RDA), met dien verstande dat ten minste een opzegtermijn van 1 maand dient te resteren (modificatie). Voor de goede orde merkt de Stichting op dat dit voorstel niet afdoet aan de beoogde wettelijke regeling inzake de opzegtermijnen en de mogelijkheid om bij cao van de wettelijke regeling af te wijken en dat de in de vorige zin bedoelde minimum-opzegtermijn van 1 maand dus niet een eventueel bij cao afgesproken kortere opzegtermijn doorkruist.

In het voorstel van het kabinet lag besloten dat mogelijk oneigenlijk gebruik van het opzeggingsverbod tijdens ziekte, door lichtvaardige ziekmelding nadat een aanvraag tot ontslagvergunning is gedaan, zou worden ondervangen. Het hiervoor uiteengezette model van de Stichting voorziet daar niet in. De Stichting stelt daarom een nuancering van het opzeggingsverbod bij ziekte van artikel 7A: 1639h BW, in die zin dat ziekte die intreedt nadat de ontslagvergunning is aangevraagd niet in de weg staat aan opzegging op het moment dat de ontslagvergunning is verkregen. Zij denkt daarbij aan aanvulling van het huidige artikel 7A: 1639h BW op de volgende wijze:

*'De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd, dat de arbeider ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren heeft geduurd of tenzij de ongeschiktheid wegens ziekte is ingetreden nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6, derde lid BBA is gedaan en daarvan mededeling is gedaan aan de werknemer.'*

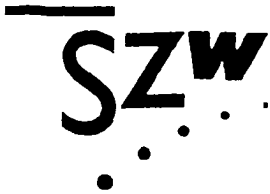
Een dergelijke nuancering van het opzegverbod laat uiteraard onverlet dat de kantonrechter krachtens artikel 7A: 1639s BW een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met toestemming van de RDA toch kennelijk onredelijk kan achten vanwege de bijzondere omstandigheden van het geval. Daarvan kan, gelet op de bewoordingen van artikel 7A: 1639s, tweede lid, ten tweede, BW, sprake zijn wanneer, mede in aanmerking genomen de voor de arbeider getroffen voorzieningen en de voor hem bestaande mogelijkheden om ander passend werk te vinden, de gevolgen van de beëindiging voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de beëindiging.

In de kabinetsnota wordt, overigens niet voor het eerst, een verband gelegd tussen vereenvoudiging en bekorting van de procedure voor de RDA en het beroep op de rechter krachtens artikel 7A: 1639w BW (ontbinding wegens gewichtige redenen), in die zin dat het kabinet verwacht het toenemende beroep op de rechter daarmee terug te dringen.

Wat daarvan ook zij, de Stichting aanvaardt dat de huidige mogelijkheid om de rechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden, blijft bestaan zonder dat daarin beperkingen worden aangebracht. Gegeven de functie die de rechterlijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst, naast de route via de RDA, in de praktijk blijkt te vervullen, is de Stichting van oordeel dat er goede gronden zijn om een beperkte beroepsmogelijkheid tegen de rechterlijke beschikking te introduceren (daar waar deze, evenals beroep in casu, thans expliciet is uitgesloten in het elfde lid van artikel 7A: 1639w BW).

Deze mogelijkheid tot hoger beroep en cassatie zou betrekking dienen te hebben op de toekenning van een vergoeding, als bedoeld in het achtste lid van artikel 7A: 1639w BW. Op deze wijze kan zowel door de werkgever als door de werknemer aan de orde worden gesteld, dat ten onrechte een te hoge dan wel een te lage vergoeding, geen vergoeding, dan wel juist wèl een vergoeding is vastgesteld. Een en ander bevordert bovendien dat kantonrechters hun vonnissen op dit punt motiveren.

3 april 1996



Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid

Het Bestuur van de Stichting van de Arbeid  
Bezuidenhoutseweg 60  
2594 AW DEN HAAG

Postbus 90801  
2509 LV 's-Gravenhage  
Anna van Hannoverstraat 4  
2595 BJ 's-Gravenhage  
Telefoon 070 - 333 44 44  
Telefax 070 - 333 40 04

**Uw brief**

**Ons kenmerk**  
AV\RV\952497e

**Doorkiesnummer**  
070 - 333 4945

**Onderwerp**  
Flexibiliteit en Zekerheid

**Datum**  
4 december 1995

**Contactpersoon**  
L. Bodelier

./ Hierbij doe ik u toekomen de nota Flexibiliteit en Zekerheid die ik heden aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal heb aangeboden.

In deze nota worden voorstellen gedaan ter vergroting van de flexibiliteit in het arbeidsbestel met handhaving van een adequaat beschermingsniveau van werknemers.

Op een aantal onderdelen heb ik behoefte aan nadere advisering door uw Stichting. Het betreft de volgende punten:

- \* vergroting van de ruimte voor cao-partijen om nadere afspraken te maken inzake de lengte en inhoud van de proeftijd (par. 4.4.);
- \* de wijze waarop de risicoverdeling tussen werkgever en werknemer geregeld dient te zijn wanneer er geen werk is (loondobbetalingsplicht, par. 4.5);
- \* de voorstellen teneinde meer ruimte te bieden voor verlenging van kortdurende tijdelijke contracten enerzijds en minder ruimte voor repeterend gebruik van langdurende, tijdelijke contracten anderzijds (par. 4.6.);
- \* het pakket ter herziening en verheldering van de regels inzake het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (par. 4.7.).

Gaarne verzoek ik u mij op bovengenoemde onderdelen afzonderlijk en in hun onderling samenhang advies uit te brengen. Ik zal het op prijs stellen uw advies vóór 1 maart 1996 te ontvangen.

Voor de goede orde wijs ik erop dat ik met de werkgevers- en werknemersorganisaties in de uitzendbranche overleg zal voeren over de relevante aspecten van het pakket.

De minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

  
(A.P.W. Melkert)

## SAMENVATTEND OVERZICHT VAN BELEIDSVOORNEMENS.

1. Om onduidelijkheden over het contracttype te verkleinen wordt (ter verlichting van de bewijslast) een weerlegbaar rechtsvermoeden voorgesteld voor het bestaan van een arbeids-overeenkomst, wanneer tegen betaling gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel tenminste twintig uren per maand arbeid is verricht.

Verder wordt een onderzoek verricht naar de wijze waarop de bestaande onduidelijkheden over de arbeidsduur kunnen worden verkleind met name voor die gevallen waarin de arbeidsduur niet is vastgelegd en/of aan sterke schommelingen onderhevig is.

Onderzoek zal worden gedaan naar de naleving van de per 1 januari 1994 ingevoerde verplichting van werkgevers om werknemers schriftelijk te informeren over de belangrijkste elementen van de arbeidsrelatie (artikel 1637 f BW).

Over de hierna volgende punten 2, 3, 4 en 5 - afzonderlijk en in hun onderlinge samenhang- zal het kabinet aan de Stichting van de Arbeid vragen om vóór 1 maart 1996 advies uit te brengen.

Eveneens zal over de relevante punten een nadere consultatie plaatsvinden met werkgevers- en werknemersorganisaties in de uitzendbranche, vanuit het oogmerk van de belangrijke bijdrage van uitzendarbeid aan de werkgelegenheid.

2. De huidige proeftijdregeling kan in bepaalde gevallen te knellend zijn.

Het kabinet denkt aan twee mogelijke oplossingen:

\* aan cao-partijen de mogelijkheid bieden de maximale duur van de proeftijd te verlengen tot 6 maanden;

\* dan wel de proeftijd wettelijk op een maximum van 6 maanden te stellen met de mogelijkheid bij cao neerwaarts af te wijken van deze maximumtermijn tot 2 maanden.

Eventuele nadere voorwaarden die moeten gelden tijdens de proeftijd kunnen worden afgesproken.

3. De verdeling van het risico tussen werkgever en werknemer (met name relevant voor oproepkrachten en uitzendkrachten, maar in beginsel voor alle werknemers) voor het geval er geen werk is (loondoorbetalingsplicht) zal worden herzien.

De termijn van afwenteling van het risico op de werknemer, respectievelijk de sociale zekerheid zal worden beperkt.

Daarbij zal worden bezien gedurende welke periode, van 6 maanden of langer, dit risico anders dan bij cao kan worden weggecontracteerd.

4. Het kabinet overweegt diverse voorstellen om meer ruimte te bieden voor verlenging van kortdurende tijdelijke contracten enerzijds en minder ruimte voor repeterend gebruik van langduurende, tijdelijke contracten anderzijds.

De belangrijkste zijn:

\* wanneer een "ketting" van tijdelijke contracten langer is dan 24 maanden, of wanneer hij uit meer dan 3 schakels (contracten) bestaat, wordt hij geacht een arbeidsovereenkomst voor onbe-

paalde tijd te zijn. Bij c.a.o. kan anders worden bepaald.

- \* contracten voor bepaalde tijd die binnen 3 maanden worden voortgezet worden beschouwd als voortgezet contract;
- \* een tijdelijk contract van 24 maanden of meer kan eenmalig met 3 maanden worden verlengd, zonder dat het een voortgezet contract wordt;
- \* met inachtneming van hetgeen onder 2 is gesteld, kan de proeftijd niet langer zijn dan 1/12 van de afgesproken contractduur.

5. De regels inzake het ter beschikking stellen van arbeidskrachten zijn om diverse redenen aan herziening en verheldering toe. Het kabinet overweegt het volgende pakket:

- \* over het voornemen tot afschaffing van het vergunningenregiem voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (t.b.a.) zal met de werkgevers- en werknemersorganisaties in de uitzendbranche worden gesproken in samenhang met de vraag, hoe toelating tot t.b.a. effectief kan worden beperkt tot bonafide werkgevers.

- \* De maximum uitzendtermijnen kunnen worden afgeschaft.
- \* Bezien zal worden, of in de wet nog de mogelijkheid moet worden opgenomen dat, onder strikt omschreven voorwaarden, voor een bepaalde sector het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een specifiek regiem moet worden onderworpen. Voor de bouwnijverheid, waar nu een verbod op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten geldt, zal een overgangsregeling gelden die afloopt op 1 januari 1998.

Diverse elementen uit het huidige systeem dienen evenwel gehandhaafd te blijven om verstoringen op de arbeidsmarkt en bij de arbeidsverhoudingen te voorkomen. Ook is meer helderheid gewenst over de relatie tussen uitzendkracht en uitzendbureau.

- \* Het zogeheten loonverhoudingsvoorschrift zal gehandhaafd blijven. Dat betekent, dat de uitzendkracht een overeenkomstig loon zal verdienen als de vergelijkbare werknemer in dienst van de inlener, tenzij een c.a.o. (van inlener of uitlener) anders bepaalt.

- \* Het verbod om uit te zenden naar ondernemingen waar gestaakt wordt, blijft van kracht.

- \* Het verbod om uitzendkrachten te belemmeren bij het vinden van ander werk blijft gehandhaafd.

- \* Bezien zal worden wanneer de overeenkomst tussen uitzendkracht en uitzendbureau kan worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst en hoe dit zich verhoudt tot het weerlegbaar rechtsvermoeden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst.

- \* Tevens laat zich de vraag stellen, of de overige in deze nota opgenomen voorstellen inzake de rechtspositie van werknemers onverkort van toepassing dienen te zijn op uitzendkrachten.

Terzijde zij opgemerkt, dat met het oog op vrijwaring van de inlenersaansprakelijkheid de mogelijkheid worden geboden om bij de inschakeling van ter beschikking gestelde arbeidskrachten gebruik te maken van het zogenoemde g-rekening-systeem.

6. De ingewikkelde regeling inzake opzegtermijnen zal worden vereenvoudigd:

<u>dienstverband</u>	<u>opzegtermijn</u>
0 - 5 jaren	1 maand
5 - 10 jaren	2 maanden
10 - 15 jaren	3 maanden
meer dan 15 jaren	4 maanden

7. Een wetsvoorstel met aanpassingen inzake de preventieve ontslagtoets zal aan de Raad van State worden voorgelegd, waarbij tegelijkertijd het wetsvoorstel inzake herziening ontslagrecht (21 479) zal worden ingetrokken.

Belangrijkste elementen daarin zullen zijn:

\* de mogelijkheid voor de werkgever om zowel voor, tijdens als na de aanvraag van een ontslagvergunning de arbeidsverhouding met een werknemer op te zeggen. Daarmee kan worden voorkomen dat de opzegtermijn cumuleert met de behandelingsduur van de ontslagaanvraag bij het arbeidsbureau. Hiermee wordt ontslag mogelijk van een werknemer die ziek wordt tijdens behandeling van de ontslagaanvraag. Wel blijft er altijd een minimum opzegtermijn.

\* verschillende behandeling van ontslagaanvragen tussen enerzijds aanvragen om bedrijfseconomische redenen (waarbij meestal sprake is van "pro-forma" bezwaar) en andere aanvragen.

8. Werknemers, met name oproepkrachten, kunnen thans worden opgeroepen voor een zeer korte tijdsduur, met een navenant kleine beloning. Voorgesteld wordt om in navolging van Duitsland en België een minimumduur per oproep van 3 uur wettelijk vast te leggen.

In bedrijfstakken waar dit op problemen stuit kan daarvan bij c.a.o. worden afgeweken.

9. Onderzoek zal worden gedaan naar het vóórkomen van concurrentiebedingen en de eventuele belemmeringen van concurrentiebedingen voor flexibiliteit en mobiliteit.

10. Afhankelijk van de resultaten van de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid ten aanzien van de opbouw van pensioen door zogenoemde flexibele arbeidskrachten, zal het kabinet in het kader van de tweede fase van de uitvoering van de Pensioennota maatregelen overwegen inzake het slechten of verlagen van toetredingsdrempels.

**Bestuur**

Aan de Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid  
drs A.P.W. Melkert  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG

Den Haag : 27 februari 1996  
Ons kenmerk : S.A. 96.03.820 EB/CH  
Uw kenmerk : AV/RV/952497e  
Betreft : Nota Flexibiliteit en Zekerheid

Excellentie,

Bij brief van 4 december 1995 heeft u de Stichting van de Arbeid gevraagd aan u advies uit te brengen over een aantal onderdelen van de nota Flexibiliteit en Zekerheid. U zou het daarbij op prijs stellen het advies vóór 1 maart 1996 te ontvangen. In verband daarmee kunnen wij u het volgende berichten.

De Stichting van de Arbeid heeft uw adviesaanvraag onmiddellijk na ontvangst daarvan in behandeling genomen. Daarbij is door alle in de Stichting vertegenwoordigde organisaties uitgesproken dat het van groot belang is om te komen tot een substantieel en unaniem advies dat ingebed is in een bredere visie van de Stichting van de Arbeid op de toekomstige arbeidsverhoudingen en arbeidsrelaties.

Het overleg is inmiddels zodanig gevorderd dat uitzicht is ontstaan op een dergelijk advies. Het is evenwel niet mogelijk gebleken om binnen de (krappe) adviestermijn het concept-advies in al zijn (technisch-juridisch ook veelal ingewikkelde) onderdelen af te ronden en vervolgens hierover de leden van de betrokken organisaties formeel te raadplegen. Vastgesteld is dat hiervoor nog de maand maart benut zal moeten worden, waarna het advies aan u zal kunnen worden uitgebracht op donderdag 4 april a.s.

Wij vragen u hiervoor, gelet op het grote belang van dit advies, begrip en verzoeken u om in te stemmen met het gevraagde uitstel.

Een afschrift van deze brief is toegezonden aan de Minister-President en de Minister van Economische Zaken.

Hoogachtend,

STICHTING VAN DE ARBEID

  
drs E.H. Broekema  
secretaris





Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid

Aan het Bestuur van de  
Stichting van de Arbeid  
Bezuidenhoutseweg 60  
2594 AW Den Haag

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
Telefoon 070 - 333 44 44  
Telefax 070 - 333 40 33

**Uw brief**  
van 27 februari 1996

**Ons kenmerk**  
AV/RV/96/0397

**Doorkiesnummer**  
070-333 4945

**Onderwerp**  
Nota Flexibiliteit en Zekerheid

**Datum**  
8 maart 1996

**Contactpersoon**  
L. Bodelier

Uw verzoek om uitstel terzake van de advisering over onderdelen van de nota Flexibiliteit en Zekerheid is op vrijdag 1 maart jl. in het kabinet besproken.

Namens het kabinet kan ik u medelen, dat met uw verzoek om uitstel tot 4 april a.s. kan worden ingestemd.

Ik wens u veel succes bij de verdere voortgang van uw werkzaamheden en zie met grote belangstelling het resultaat tegemoet.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A.P.W. Melkert'. The signature is fluid and cursive, with a long vertical line extending downwards from the end of the name.

(A.P.W. Melkert)

## CONVENANT

### Partijen:

1. de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), gevestigd te Badhoevedorp,
2. de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), gevestigd te Wanneperveen,
3. De Stichting Start, gevestigd te Gouda,
4. Dienstenbond CNV, gevestigd te Hoofddorp,
5. FNV Dienstenbond, gevestigd te Woerden,
6. De Unie, gevestigd te Houten,
7. OVB, gevestigd te Rotterdam;

### OVERWEGENDE:

- a. Partijen refereren aan het akkoord dat in de Stichting van de Arbeid (STAR) is bereikt betreffende (onder meer) de toekomstige regelgeving inzake het terbeschikkingstellen van arbeidskrachten, zulks naar aanleiding van de adviesaanvraag van het kabinet betreffende de nota Flexibiliteit en Zekerheid.
- b. In samenhang met dit akkoord hebben partijen afspraken gemaakt omtrent een pakket van regelingen, dat deel dient uit te maken van te sluiten cao's.
- c. Partijen wensen dit samenhangend pakket van regelingen hieronder in een bindend convenant neer te leggen.

### KOMEN OVEREEN:

1. Partijen zullen een cao voor de uitzendbranche afsluiten, met een looptijd van vijf jaren, zodra dit in het kader van de effectivering van het STAR-akkoord mogelijk is. In deze cao zal in elk geval worden opgenomen het hierna in onderstaande artikelen 3 t/m 12 vervatte samenhangende pakket van regelingen.
2. In deze vijfjarige cao zal voorts het volgende worden geregeld:
  - a. uiterlijk een jaar voor het aflopen van de cao zullen partijen gezamenlijk een evaluatie ter hand nemen betreffende de werking van de overeengekomen regelingen ieder op zichzelf en in onderlinge samenhang beschouwd, teneinde te bezien of en zo ja met welke eventuele aanpassingen een nieuwe meerjarige cao met overeenkomstige regelingen kan worden gesloten;
  - b. cao-partijen verplichten zich uiterlijk een jaar voor het aflopen van de cao in onderhandeling te treden over de totstandkoming van een nieuwe cao of tot verlenging van de lopende cao.
  - c. bij de onderhandelingen over een nieuwe meerjarige cao, danwel over verlenging

met eventuele aanpassingen van de lopende cao, zullen partijen niet dan op goede aan de evaluatie te ontlenen gronden voorstellen tot aanpassing van het in deze overeenkomst vastgestelde pakket van regelingen doen, ervan uitgaande dat partijen de intentie hebben in beginsel een vergelijkbaar pakket van regelingen voor een periode van opnieuw vijf jaren overeen te komen.

- d. de cao wordt met maximaal een jaar verlengd, indien geen der partijen met inachtneming van een opzegtermijn van twaalf maanden de cao heeft opgezegd, danwel indien - ingeval van opzegging - ten tijde van het aflopen van de cao nog geen nieuwe cao is gesloten.

### Toelichting

*De hierbedoelde vijfjarige cao beoogt voor meerdere jaren een regeling op hoofdlijnen te treffen ten aanzien van de rechtsverhouding tussen uitzendonderneming en uitzendkracht en is bedoeld als basisregeling die door de reguliere cao('s) voor de uitzendbranche wordt aangevuld.*

3. Op de arbeidsovereenkomst, waarbij de arbeider krachtens een aan de werkgever door een derde in het kader van diens beroep of bedrijf verstrekte opdracht, arbeid verricht onder diens toezicht en leiding, is het onderstaande van toepassing, tenzij de werkgever en de derde in een groep als bedoeld in artikel 2:24b BW verbonden zijn, danwel de ene een dochtermaatschappij, als bedoeld in artikel 2:24a BW, is van de ander.

Deze arbeidsovereenkomst wordt hieronder omschreven als uitzendovereenkomst, de werkgever als uitzendonderneming, de arbeider als uitzendkracht en de arbeid als uitzendarbeid. Met dienstbetrekking wordt bedoeld op uitzendovereenkomst.

4. De uitzendovereenkomst ontstaat op het moment dat de uitzendonderneming krachtens een opdracht uitzendarbeid aan een ingeschreven persoon aanbiedt en deze dat aanbod aanvaardt door metterdaad met de uitzendarbeid aan te vangen.
- 5.1. Tenzij de uitzendonderneming en de uitzendkracht bij het aangaan van de uitzendovereenkomst schriftelijk anders overeenkomen, eindigt elke uitzendovereenkomst tussen uitzendonderneming en uitzendkracht van rechtswege doordat de overeenkomst van opdracht tussen de uitzendonderneming en de opdrachtgever ten einde komt:
  - a. zolang de uitzendkracht nog niet in dienstbetrekking of dienstbetrekkingen, ongeacht of sprake is van een voortgezette dienstbetrekking als bedoeld in artikel 7A:1639f lid 3/4 BW, in 26 weken voor die uitzendonderneming uitzendarbeid heeft verricht zonder een onderbreking groter dan een jaar en
  - b. zolang na de vervulling van de referte-eis onder 5.1.a. nog geen half jaar is verstreken, waarin zonder onderbreking van meer dan drie maanden tussen twee dienstbetrekkingen bij die uitzendonderneming uitzendarbeid is verricht.
- 5.2. Voor zolang niet zijn vervuld de referteperiode als bedoeld onder 5.1.a. en de referteperiode als bedoeld onder 5.1.b. vindt de wettelijke conversie van de (voortgezette) dienstbetrekking(en) in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op grond van het te wijzigen artikel 7A:1639f BW niet plaats.

- 5.3. In geval van een onderbreking van meer dan drie maanden tussen twee dienstbetrekkingen tijdens de referteperiode bedoeld onder 5.1.b. herbegint (de telling van) die referteperiode vanaf de aanvang van de eerstvolgende dienstbetrekking bij die uitzendonderneming.  
In geval de onderbreking groter is dan een jaar, vindt toepassing het bepaalde onder 5.4.
- 5.4. In geval van een onderbreking van meer dan een jaar tussen twee dienstbetrekkingen bij die uitzendonderneming na vervulling van de referteperiode als bedoeld onder 5.1.a. of van de referteperiode als bedoeld in 5.1.b. herbegint (de telling van) de referteperiode onder 5.1.a. vanaf de aanvang van de eerstvolgende dienstbetrekking bij die uitzendonderneming.

Toelichting

*Gedurende de referteperiodes als bedoeld onder 5.1.a. en b. vindt toepassing het beginsel einde opdracht is einde uitzendovereenkomst. Wanneer de opdrachtgever (tussentijds) de opdracht intrekt of beëindigt, eindigt van rechtswege de uitzendovereenkomst.*

*Na vervulling van de referteperiode onder 5.1.a. en na vervulling van de referteperiode onder 5.1.b. verbetert de rechtspositie van de uitzendkracht. Deze verbetering beoogt de toenemende binding tussen uitzendkracht en uitzendonderneming te honoreren. De ratio aan deze regeling ontvalt, indien de uitzendkracht gedurende langere tijd geen arbeid meer ten behoeve van de uitzendonderneming verricht.*

*Hier zij verwezen naar de aangehechte, door de STAR voorgestelde wetswijziging 7A:1639fa BW. Dit wetsvoorstel gaat uit van een beding dat kan worden opgenomen in de uitzendovereenkomst. Die wettelijke regeling wordt hier in een cao-regeling omgezet.*

*Die voorgestelde wetswijziging maakt deze regeling in alle onderdelen bij cao mogelijk. Dit betekent een afwijking van 7A:1639e en f (oud/nieuw) BW, alsmede een afwijking van het bepaalde in de voorgestelde wetswijziging 7A:1639fa BW.*

6. Zolang een uitzendkracht in dienst van dezelfde uitzendonderneming nog niet heeft vervuld de referteperiode als bedoeld onder 5.1.a. en nog niet is vervuld de referteperiode als bedoeld onder 5.1.b. is in afwijking van het bepaalde in artikel 7A:1638d BW alleen beloning verschuldigd over de perioden, waarop en gedurende welke de uitzendkracht uitzendarbeit heeft verricht.

Toelichting

*Hier wordt afgeweken van de loondoorbetalingsplicht als vervat in 7A:1638d BW.*

- 7.1. De uitzendarbeit wordt verricht krachtens een of meerdere uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd van minimaal 3 maanden indien:
- de uitzendkracht heeft vervuld de referteperiode als bedoeld onder 5.1.a. en
  - de referteperiode als bedoeld onder 5.1.b. is vervuld en
  - de uitzendarbeit na de vervulling van de referteperiode als bedoeld onder 5.1.a. is voortgezet zonder onderbreking groter dan een jaar en
  - de betreffende uitzendarbeit steeds voor dezelfde uitzendonderneming is verricht en wordt voortgezet.

- 7.2. In geval van een onderbreking van meer dan drie maanden tussen twee dienstbetrekkingen als bedoeld onder 7.1. en 8 herbegint (de telling van) de referte-eis als bedoeld onder 10.B.d. vanaf de aanvang van de eerstvolgende dienstbetrekking bij die uitzendonderneming.<sup>1</sup>
- 7.3. In geval van een onderbreking van meer dan een jaar tussen twee dienstbetrekkingen als bedoeld onder 7.1. en 8 herbegint (de telling van) de referteperiode onder 5.1.a. vanaf de aanvang van de eerstvolgende dienstbetrekking bij die uitzendonderneming.
- 7.4. De uitzendonderneming en uitzendkracht kunnen afwijken van het bepaalde onder 7.1. door bij het aangaan van de uitzendovereenkomst schriftelijk een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd overeen te komen.

#### Toelichting

*De uitzendonderneming is verplicht passende vervangende uitzendarbeid te zoeken en zo mogelijk aan te bieden aan de uitzendkracht, waarbij deze gehouden is die uitzendarbeid te aanvaarden, indien tijdens de looptijd van een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld onder 7.1. en 8:*

- *de opdracht wordt beëindigd of ingetrokken,*
- *de uitzendarbeid daardoor wegvalt,*
- *de uitzendkracht voor uitzendarbeid beschikbaar blijft.*

*De uitzendonderneming houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met de gerechtvaardigde belangen van opdrachtgevers en (aspirant-) uitzendkrachten.*

*Onder de voornoemde condities is de uitzendonderneming gehouden tot doorbetaling van loon gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst voor zolang geen passende vervangende uitzendarbeid is aangeboden.*

*De uitzendkracht verliest recht op doorbetaling van loon als hiervoor bedoeld, indien de uitzendkracht niet langer voor uitzendarbeid beschikbaar is of een aanbod tot passende vervangende uitzendarbeid heeft geweigerd.*

8. Tenzij uitzendonderneming en uitzendkracht bij het aangaan van de uitzendovereenkomst schriftelijk een langere duur overeenkomen is de looptijd van de uitzendovereenkomsten, als bedoeld onder 7.1., 3 maanden.
9. Terzake van de (opeenvolgende) uitzendovereenkomsten als bedoeld onder 7.1. en 8 vindt de wettelijke conversie van de (voortgezette) dienstbetrekking(en) in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op grond van het te wijzigen artikel 7A:1639f BW niet plaats en deze (voortgezette) dienstbetrekkingen eindigen van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen duur, voorzover hieronder niet anders is bepaald.

---

<sup>1</sup>. Waar in dit convenant sprake is van een onderbreking van drie maanden, wordt aangesloten bij de door de STAR voorgestelde aanpassing van artikel 7A:1639f lid 3/4 BW, waarbij de huidige termijn van eenendertig dagen op drie maanden zou worden gesteld.

Toelichting

*Hierbij wordt afgeweken van de artikelen 7A:1639e en f (oud/nieuw) BW en voorstel wetswijziging 7A:1639fa BW.*

10. Van rechtswege ontstaat een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd, indien:

**A.**

de uitzendkracht gedurende een aaneengesloten periode van 18 maanden ononderbroken danwel met onderbrekingen van telkens ten hoogste drie maanden in dienst van dezelfde uitzendonderneming ten behoeve van dezelfde opdrachtgever uitzendarbeid heeft verricht, op het moment dat deze 18 maanden worden overschreden.

Deze bepaling vindt slechts toepassing indien tevens is vervuld de referteperiode van 26 weken als bedoeld onder 5.1.a.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt de onder 5.1.a. genoemde periode van 26 weken geacht zes maanden in de zin van de onderhavige bepaling te zijn, en een gedeelte van 26 weken het equivalent daarvan in maanden te zijn.

Toelichting bij A.:

*Uitzendarbeid, verricht in de referteperiode van 26 weken als bedoeld onder 5.1.a. voor dezelfde opdrachtgever als bedoeld onder 10.A., telt mee bij toepassing van het bepaalde onder 10.A.*

*De werkzaamheden t.b.v. één opdrachtgever kunnen al direct aanvangen bij de allereerste uitzending, maar ook pas later, bijvoorbeeld als de eerste 26 weken in de zin van het bepaalde onder 5.1.a. gepasseerd zijn. De 26-weken-periode als bedoeld onder 5.1.a. staat ook langere onderbrekingen dan 3 maanden toe.*

*Om misverstanden te voorkomen stelt de tekst van deze bepaling de referteperiode van 26 weken, die over een veel langere periode dan 6 maanden opgebouwd kan zijn, en waarin zich ook onderbrekingen van langer dan 3 maanden maar korter dan een jaar kunnen voordoen, op 6 maanden in de zin van deze bepaling. Een redelijke toepassing van deze bepaling brengt vervolgens met zich mee, dat ieder gedeelte van 26 weken gelijk gesteld wordt aan het equivalent daarvan berekend in maanden (vier en een halve week = 1 maand, 13 weken = 3 maanden enz.).*

*Als gevolg hiervan kan het dus zo zijn - indien de werkzaamheden t.b.v. dezelfde opdrachtgever aan het begin van de 26 weken of tijdens de looptijd van die 26 weken zijn aangevangen - dat de 18 maanden in de zin van deze bepaling worden opgebouwd over een periode die in totaal langer duurt dan 18 maanden.*

**B.**

a. de uitzendkracht heeft vervuld de referteperiode als bedoeld onder 5.1.a. en

b. de referteperiode als bedoeld onder 5.1.b. is vervuld en

c. de uitzendarbeid na de vervulling van de referteperiode als bedoeld onder 5.1.a. is voortgezet zonder onderbreking groter dan een jaar en

d. in de vierentwintig maanden na de vervulling van de referteperiode als bedoeld onder 5.1.b. ononderbroken of onderbroken uitzendarbeid is verricht krachtens opeenvolgende uitzendovereenkomsten als bedoeld onder 7.1. en 8, echter zonder onderbreking van meer dan drie maanden tussen twee dienstbetrekkingen, en de uitzendarbeid is verricht en die uitzendarbeid wordt voortgezet ten behoeve van verschillende opdrachtgevers en in dienst van dezelfde uitzendonderneming op het moment dat deze vierentwintig maanden worden overschreden.

### Toelichting bij B.:

*Perioden van onderbreking korter dan drie maanden tussen deze dienstbetrekkingen tellen mee voor de berekening van de referte-eis van vierentwintig maanden als bedoeld onder 10.B.d. Een langere periode van onderbreking leidt tot herbegin van (de telling van) de referte-eis, zoals omschreven onder 7.2. of 7.3.*

### Scholingsinspanning

11. In de CAO wordt een opleidingsnorm neergelegd. Uitzendondernemingen dienen vanaf de ingangsdatum van de vijfjarige CAO het hieronder te vermelden percentage over de bruto loonsom inclusief werkgeverslasten te besteden aan opleidingen voor uitzendkrachten:

in het eerste cao jaar:	0,4 %
in het tweede cao jaar:	0,5 %
in het derde cao jaar:	0,6 %
in het vierde cao jaar:	0,7 %
in het vijfde cao jaar:	0,8 %

Op de bestedingen aan opleidingen wordt toezicht uitgeoefend door een paritair in te stellen orgaan. Uitzendondernemingen verplichten zich gewaarmerkte verklaringen af te geven betreffende de bestedingen aan de opleidingen en de wijze waarop die bestedingen plaatsvinden.

De kosten van het orgaan worden betaald door een heffing over de bruto loonsom inclusief werkgeverslasten.

De NBBU zal nader bepalen of zij deel zal nemen aan dit orgaan. In ieder geval onderwerpt zij zich aan de opleidingsnorm, hetgeen wordt gewaarborgd door middel van accountantsverklaringen. Alle betrokken partijen zijn bereid elkaar jaarlijks de terzake doende accountantsverklaringen te verstrekken.

In het vijfde cao jaar vindt evaluatie plaats zoals hiervoor in dit convenant aangegeven, waarbij in ieder geval zal worden gezien hoe de bestaande scholingsinvesteringen zich verhouden tot de gebleken behoefte in de branche, alsmede of op grond daarvan tot aanpassing van het overeengekomen percentage moet worden gekomen.

De uitzendonderneming zal met elke uitzendkracht een scholingsbehoefte gesprek houden direct nadat is vervuld de referteperiode als bedoeld onder 5.1.a.

### Pensioenregeling

12. Vanaf de ingangsdatum van de vijfjarige cao geldt voor de duur van 5 jaar voor uitzendkrachten die vervuld hebben de referte-eis onder 5.1.a. een pensioenstelsel op basis van beschikbare premie (beschikbaar premiestelsel) met een premie van 3 % over het bruto loon inclusief werkgeverslasten met een premieverhouding van 1/3 voor de werknemer en 2/3 voor de werkgever. Daartoe zal per de ingangsdatum van de cao een bedrijfstakpensioenfonds worden gevormd.

Uitzendkrachten die, na de referte-eis onder 5.1.a. vervuld te hebben, van werkgever veranderen maar werkzaam blijven binnen de werkingssfeer van de bedrijfstakpensioenregeling hoeven niet opnieuw te voldoen aan de referte-eis, maar blijven deelnemer, tenzij sprake is van een onderbreking tussen het ene en het andere dienstverband van meer dan een jaar.

Uitgangspunt is dat na bovengenoemde 5 jaar-periode wordt overgegaan op een middelloonstelsel

- met een franchise AOW laag (is alleenstaande)
- met een premieverhouding 1/3 werknemer - 2/3 werkgever
- en een door het stelsel bepaalde premie

welk stelsel van toepassing zal zijn op uitzendkrachten die voldoen aan de referte-eisen onder 5.1.a. en 5.1.b.

Het beschikbaar premiestelsel blijft echter gehandhaafd voor uitzendkrachten die wel voldoen aan de referte-eis onder 5.1.a. maar niet onder 5.1.b. Daarbij wordt de premie van dit beschikbaar premie stelsel bepaald door de premie middelloon.

Partijen zullen direct onderzoek starten naar:

- a. de hoogte van de noodzakelijke premie in het na vijf jaren in te voeren middelloonstelsel;
- b. de vraag op welke wijze zondig aan de overbrugging van het ene naar het andere stelsel moet worden vormgegeven.

Ter gelegenheid van de evaluatie van het pakket regelingen als omschreven in dit convenant en ondergebracht in de vijfjarige cao kan worden gezien of er aanleiding is om het uitgangspunt te verlaten dat na vijf jaren zou moeten worden overgestapt naar een middelloonsysteem.

13. Partijen bevorderen de totstandkoming van regelgeving (in wet of cao) ter waarborging van de bonafiditeit en tot zelfregulering van de uitzendbranche, ter regeling van (vrijwaring van) ketenaansprakelijkheid, ter vastlegging van het onderkruipersverbod en het loonverhoudingsvoorschrift alsmede van eventuele andere, soortgelijke voorschriften, zonder aantasting van de allocatieve functie van uitzending.
14. Partijen onderkennen dat de invoering van bovenstaande regelingen leidt tot overgangsproblematiek. Partijen zullen die problemen inventariseren, onderzoeken en uitwerken in passende overgangsbepalingen op te nemen in de vijfjarige cao.



**Convenant**

**Algemene Bond Uitzendondernemingen/ABU**

W. Ruggenberg

L.W. Houwen

**Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen/NBBU**

E.E. van Drongelen

H. van Groeningen

**Dienstenbond CNV**

D. Swagerman

G.F. van Linden

**FNV Dienstenbond**

W. Drijver

mrw. C.E. Roozmond

**De Unie**

B.J.P. van Amerongen

P. van der Loos

**OVB**

G. Johannes

G. IJzermans

**Stichting Start**

ing. S. Attema

Badhoevedorp, 2 april 1996

The right side of the document contains handwritten signatures for each of the representatives listed on the left. The signatures are written in black ink on horizontal lines. Some signatures are very stylized and difficult to read, while others are more legible. The signatures correspond to the following names: W. Ruggenberg, L.W. Houwen, E.E. van Drongelen, H. van Groeningen, D. Swagerman, G.F. van Linden, W. Drijver, mrw. C.E. Roozmond, B.J.P. van Amerongen, P. van der Loos, G. Johannes, G. IJzermans, and ing. S. Attema.

Onder voorbehoud van finale goedkeuring van de STAR op 03/04/'96.

### **DE JURIDISCHE VORMGEVING VAN DE UITZENDRELATIE**

De STAR stelt voor de uitzendrelatie als volgt in het BW op te nemen:

Na artikel 7A:1639f BW wordt ingevoegd een nieuw artikel 1639fa, luidende:

1. Dit artikel is van toepassing op de arbeidsovereenkomst, waarbij de arbeider krachtens een aan de werkgever door een derde in het kader van de uitoefening van diens beroep of bedrijf verstrekte opdracht arbeid verricht onder diens toezicht en leiding, tenzij werkgever en derde in een groep als bedoeld in artikel 2:24b verbonden zijn danwel de ene een dochtermaatschappij, als bedoeld in artikel 2:24a, is van de ander.
2. In de arbeidsovereenkomst kan worden bedongen, dat de dienstbetrekking van rechtswege eindigt doordat de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de opdrachtgever ten einde komt. Op een dergelijk beding kan slechts rechtsgeldig een beroep worden gedaan zolang de arbeider nog niet in dienstbetrekking of dienstbetrekkingen, ongeacht of sprake is van een voortgezette dienstbetrekking als bedoeld in artikel 1639f lid 3/4, in 26 weken voor de werkgever arbeid heeft verricht zonder een onderbreking van meer dan een jaar.
3. Het bepaalde in artikel 1639f is van overeenkomstige toepassing met dien verstande, dat het (nader te bepalen, is op dit moment lid 3 jo. 4) lid ... van dat artikel niet van toepassing is zolang de arbeider nog niet in 26 weken als bedoeld in het tweede lid voor de werkgever arbeid heeft verricht.
4. Slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst kan van het bepaalde in het tweede en derde lid worden afgeweken.

Ter toelichting het volgende. De Stichting is van mening dat arbeid, verricht in het kader van uitzending, in het algemeen arbeid is die verricht wordt in dienstbetrekking uit arbeidsovereenkomst. Daarop is derhalve 7A:1639e BW van toepassing. Artikel 1639e bepaalt dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van rechtswege eindigen bij het einde van de daarin bepaalde tijd. Volgens de rechtspraak gaat het bij de in dit artikel bedoelde bepaalde tijd niet alleen om in kalendertijd bepaalde maar ook om 'objectief bepaalbare' tijd, zoals vervanging van een met name genoemde zieke werknemer, de duur van een project e.d.. In beginsel is van 'objectief bepaalbare' tijd geen sprake zodra een nadere verklaring van de werkgever nodig is om te kunnen vaststellen op welke datum het dienstverband eindigt. Onduidelijk is wat dit betekent voor uitzendrelaties die worden aangegaan 'voor de duur van de opdracht', d.w.z. indien beslissend is een nadere verklaring van degene die door de werkgever (het uitzendbureau) als hulppersoon (namelijk de inlener) wordt ingezet ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Teneinde uitzendbureaus in staat te stellen, evenals thans, kortlopende uitzendovereenkomsten aan te gaan 'voor de duur van de inlening', is dit artikel ontworpen als een afwijking c.q. uitwerking van het in artikel 1639e bepaalde. In dit artikel is om diezelfde reden mede voorzien in een afwijking van het (in verband met de desbetreffende voorstellen van de Stichting aan te passen) artikel 7A:1639f BW, voorzover het betreft de wettelijke conversie van een voor de derde maal verlengde dienstbetrekking in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

In lid 1 wordt de werkingssfeer van het artikel beperkt tot de daaromschreven arbeidsovereenkomst: de 'uitzendovereenkomst'. Vanwege de uitdrukkelijke verwijzing naar de overeenkomst van opdracht staat vast dat arbeid verricht in het kader van een aannemingsovereenkomst tussen werkgever en derde niet onder dit artikel valt. Ook diensten die in hun geheel als pakket worden uitbesteed, zoals catering, beveiliging en schoonmaak, worden in dat geval verricht in het kader van een aangenomen werk. Voor uitzondering van uitzending zonder winstoogmerk is geen reden: er is geen goede grond om bijvoorbeeld zonder winstoogmerk functionerende arbeidspools het gebruik van de in lid 2 en 3 geboden mogelijkheden te ontzeggen.

In lid 2 wordt positief de geldigheid erkend van het beding krachtens hetwelk de dienstbetrekking door beëindiging van de inlening door de inlener ten einde komt, mits die beëindiging geschiedt binnen een periode van 26 weken waarin arbeid is verricht, gerekend vanaf de aanvang van de eerste dienstbetrekking tussen de betrokken uitzendkracht en het uitzendbureau, waarbij onderbrekingen tussen twee uitzendingen die korter zijn dan een jaar niet in de weg staan aan het 'doortellen' van de 26 weken. Indien sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendingen van meer dan een jaar begint de 26-weken telling opnieuw.

In lid 3 wordt (het in verband met de desbetreffende voorstellen van de Stichting aan te passen) artikel 1639f van overeenkomstige toepassing verklaard met dien verstande dat de wettelijke conversie in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eerst plaatsvindt wanneer met de derde of daaropvolgende voorzetting van de arbeidsovereenkomst een tijdsbestek van zesentwintig weken waarin arbeid is verricht, gerekend vanaf de aanvang van de eerste arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in lid 2, wordt overschreden.

In lid 4 wordt zeker gesteld dat bij CAO van lid 2 en 3 kan worden afgeweken.

## **Colofon**

*Uitgave:*

Stichting van de Arbeid  
Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 90405  
2509 LK Den Haag

*Fotografie:*

Niels Broekema, Nijmegen

*Vormgeving (omslag):*

Migiel van Lier bNO, Voorburg

*Lithografie:*

Repro-Lance, Dick de Leeuw, Den Haag

*Druk:*

SER-huisdrukkerij

© 1996, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid.



TR 1  
HOOG SPANNING  
LEVENSGEVAAR