



## **Uitzendrichtlijn**

De uitzendrichtlijn uit 2008 is volledig in Nederlandse wet- en regelgeving geïmplementeerd. Hieronder treft u meer informatie aan over de uitzendrichtlijn en de mogelijke gevolgen.

De richtlijn regelt de rechten van de uitzendkrachten, maar erkent ook de behoefte van ondernemingen én werknemers aan flexibiliteit. De belangrijkste bepalingen zijn hieronder opgenomen.

### **Ongeoorloofde beperken of verbod op uitzendarbeid niet langer toegestaan**

De richtlijn bepaalt in artikel 4 dat beperkingen van en verbod op de inzet van uitzendkrachten uitsluitend gerechtvaardigd kunnen worden met redenen van algemeen belang, die met name verband houden met de bescherming van de uitzendkrachten, de eisen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid op het werk of de noodzaak de goede werking van de arbeidsmarkt te garanderen, en misbruik te voorkomen.

Veel van de beperkingen (zoals 9 uit 12-eis, maximering uitzendkrachten) die zijn opgenomen in de CAO van de inlener zijn in strijd met deze bepaling. Deze bepaling kan dus mogelijk gevolgen hebben voor de CAO van de inlener.

Alle CAO-partijen hebben de beperkende bepalingen moeten heroverwegen. Helaas heeft dit er tot op heden niet toe geleid dat al deze bepalingen uit CAO's zijn verdwenen. De ABU informeert werkgeversdelegaties over dit verbod. Wanneer algemeen verbindend verklaring wordt aangevraagd voor een CAO met een beperkende bepaling, dient de ABU bedenkingen in. Tot op heden heeft dit er toe geleid dat de betrokken sociale partijen de betreffende bepaling niet meer voor algemeen verbindend verklaring voorlegde.

### **Beginsel van gelijke behandeling**

Uitzendkrachten dienen op grond van artikel 5 ten minste dezelfde essentiële arbeidsvoorwaarden te ontvangen als de vaste medewerker die bij de opdrachtgever voor dezelfde functie rechtstreeks in dienst zou zijn genomen. In de richtlijn wordt gesproken over de arbeidstijd, overuren, pauzes, rusttijden, nachtarbeid, vakantie en feestdagen, de bezoldiging, bescherming van zwangere vrouwen en zogende moeders en van kinderen en jongeren en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid. Het is mogelijk van deze bepaling in de richtlijn af te wijken bij CAO. Dit was in Nederland reeds in artikel 8 van de WAADI (Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs) geregeld. Dit artikel is aangepast bij de implementatie van de richtlijn.

### **Toegang tot werk en collectieve voorziening**

Artikel 6 regelt een aantal rechten van de uitzendkrachten. Zo dienen ze op grond van de richtlijn te worden ingelicht over de vacatures in de inlenende onderneming. In de WAADI wordt een artikel toegevoegd die deze verplichting bij de inlener neerlegt.

Uitzendkrachten mogen niet belemmerd worden een vaste overeenkomst af te sluiten met de inlener, maar de uitzendonderneming mag wel een vergoeding voor de verleende diensten vragen. Om dit te regelen is het ministerie voornemens een nieuwe bepaling op te nemen in de WAADI. De wet spreekt nu van het niet mogen belemmeren na afloop van terbeschikkingstelling.

Daarnaast moeten uitzendkrachten toegang krijgen tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in de inlenende onderneming, dit geldt met name voor kantines, kinderopvang- en vervoerfaciliteiten. De inlener is op grond van deze bepaling verplicht de uitzendkracht toegang te verstrekken tot deze faciliteiten, voor zover deze door hem in zijn eigen huisvesting zijn geregeld. Eventuele contracten

met externe partijen vallen niet onder deze bepaling. Over de kosten hiervan wordt niets geregeld in de uitzendrichtlijn. U zult dit derhalve samen met uw opdrachtgever moeten afstemmen.