

II

(Vorbereidende besluiten)

COMMISSIE

Gewijzigd voorstel voor een richtlijn van de Raad inzake uitzendarbeid en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur

COM(84) 159 def.

(Door de Commissie bij de Raad ingediend, krachtens artikel 149, tweede alinea, van het EEG-Verdrag op 6 april 1984)

*(84/C 133/01)*OORSPRONKELIJKE TEKST ⁽¹⁾

GEWIJZIGDE TEKST

Preambule ongewijzigd

Eerste en derde overweging ongewijzigd

Tweede overweging vervalt

Vierde overweging

Overwegende dat misbruiken i.v.m. tijdelijke arbeid in hun beide voornaamste verschijningsvormen, de uitzendovereenkomsten en de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, dienen te worden voorkomen en dat onderaanneming met gezagsoverdracht dient te worden gelijkgesteld met uitzendarbeid;

Vierde overweging

Overwegende dat waar misbruiken in verband met tijdelijke arbeid in zijn twee voornaamste vormen, namelijk de uitzendovereenkomsten en de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, nog voorkomen, deze dienen te worden weggenomen en dat onderaanneming met gezagsoverdracht met uitzendarbeid dient te worden gelijkgesteld;

Vijfde overweging ongewijzigd

Zesde overweging

Overwegende dat de bedrijven tot op zekere hoogte soepel moeten kunnen blijven functioneren, met name met het oog op tijdelijke fluctuaties in hun personeelsbezetting of in hun economische bedrijvigheid;

Zesde overweging

Overwegende dat de bedrijven, zonder aan de rechten van de werknemers en aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten afbreuk te doen, soepel moeten kunnen blijven functioneren, . . .

(Verder ongewijzigd)

Zevende overweging ongewijzigd

Achtste overweging

Overwegende dat dient te worden voorkomen dat de uitzendbedrijven zich concentreren in de Lid-Statens waar de wetgeving het minst bindend is en de bescherming van

Achtste overweging

Overwegende dat dient te worden voorkomen dat bepaalde uitzendbedrijven zich in Lid-Statens concentreren, waarvan de wetgeving het minst beperkingen oplegt en

⁽¹⁾ PB nr. C 128 van 19. 5. 1982, blz. 2.

OORSPRONKELIJKE TEKST

de werknemers het minst goed is geregeld, dat dergelijke moeilijkheden niet uitsluitend op nationaal niveau kunnen worden opgelost en dat dit derhalve dient te geschieden door een harmonisering van de wetgevingen op de weg van de vooruitgang, in de zin van artikel 117 van het Verdrag;

Negende overweging ongewijzigd

Volgende overweging wordt toegevoegd:

waar de bescherming van de werknemers het minst wordt gewaarborgd;
(Verder ongewijzigd)

Overwegende dat om deze redenen op vrij korte termijn de nationale rechtsvoorschriften inzake de minimumvoorwaarden voor het verlenen van een vergunning om als uitzendbedrijf werkzaam te zijn in zekere mate nader tot elkaar dienen te worden gebracht, voor zover dit nodig is ter bescherming van de belangen van de werknemers, totdat een verdere harmonisatie kan worden bereikt;

Laatste overweging ongewijzigd

AFDELING I

DEFINITIES

Artikel 1

In de zin van deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) *vaste arbeid*: regelmatige activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding voor onbepaalde duur wordt verricht;
- b) *uitzendarbeid*: regelmatige activiteit in het kader waarvan een natuurlijke of rechtspersoon een arbeidsovereenkomst sluit of een arbeidsverhouding aangaat met werknemers die een betrekking zoeken, met het doel deze werknemers voor de uitvoering van een opdracht tijdelijk ter beschikking te stellen van een onderneming. Activiteiten die worden verricht uit hoofde van overeenkomsten welke, onder het mom van *tijdelijke onderaanneming*, in werkelijkheid gepaard gaan met gezagsoverdracht aan het inleenbedrijf worden ook gelijkgesteld met uitzendarbeid;
- e) *uitzendondernemer of uitzendbedrijf*: iedere natuurlijke of rechtspersoon die als werkgever arbeidsovereenkomsten sluit of arbeidsverhoudingen aangaat inzake uitzendarbeid;
- c) *uitzendkracht*: iedere werknemer die met een uitzendbedrijf een arbeidsovereenkomst sluit of een arbeidsverhouding aangaat met het doel een opdracht bij een inleenbedrijf uit te voeren;
- d) *vaste werknemer*: iedere werknemer, die met zijn werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur sluit;

AFDELING I

DEFINITIES

Artikel 1

In de zin van deze richtlijn wordt verstaan onder:

- Vervalt
- a) *uitzendarbeid*: regelmatige activiteit voor de uitvoering waarvan een uitzendbedrijf met werknemers die een betrekking zoeken een tijdelijke arbeidsovereenkomst sluit, met het doel dezen tijdelijk ter beschikking van een inleenbedrijf te stellen dat voor de uitvoering van het werk verantwoordelijk is en waarvan hij zijn gezag over de ter beschikking van dit bedrijf gestelde werknemers geheel of gedeeltelijk overdraagt;
- b) *uitzendbedrijf*: iedere natuurlijke of rechtspersoon die als werkgever uitzendovereenkomsten sluit;
- c) *uitzendkracht*: iedere werknemer die met een uitzendbedrijf een arbeidsovereenkomst sluit op grond waarvan hij tijdelijk ter beschikking van een inleenbedrijf staat;
- Vervalt

OORSPRONKELIJKE TEKST

- f) *uitzendovereenkomst*: overeenkomst of arbeidsverhouding tussen het uitzendbedrijf en de uitzendkracht;
- g) *inleenbedrijf*: iedere natuurlijke of rechtspersoon die gebruik maakt van arbeid als bedoeld sub b);
- h) *overeenkomst inzake het ter beschikking stellen van arbeidskrachten*: overeenkomst tussen het uitzendbedrijf en het inleenbedrijf op grond waarvan de uitzendkracht ter beschikking van het inleenbedrijf staat om een opdracht uit te voeren;
- i) *opdracht*: door een uitzendkracht bij een inleenbedrijf verricht tijdelijk werk;
- j) *arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur*: arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding waardoor een werkgever een rechtstreekse rechtsband met een werknemer tot stand brengt en waarbij het einde van de overeenkomst bepaald wordt door objectieve omstandigheden zoals het bereiken van een bepaalde datum, het voltooien van een bepaald werk of het zich voordoen van een bepaalde gebeurtenis.

AFDELING II

UITZENDARBEID

Artikel 2

1. De Lid-Staten zorgen ervoor dat uitzendbedrijven hun activiteiten slechts kunnen uitoefenen wanneer zij daartoe vergunning hebben gekregen van de bevoegde autoriteiten. Voorts zorgen zij voor een gepast toezicht op de ondernemingen die zij bedoelde vergunning verlenen.

GEWIJZIGDE TEKST

- d) *uitzendovereenkomst*: een overeenkomst tussen uitzendbedrijf en uitzendkracht waarbij de werknemer ermee instemt om op grond van een overeenkomst tot terbeschikkingstelling van arbeidskrachten ter beschikking van een inleenbedrijf te worden gesteld;
- e) *inleenbedrijf*: iedere natuurlijke of rechtspersoon die met een uitzendbedrijf overeenkomsten tot terbeschikkingstelling van arbeidskrachten sluit;
- f) *overeenkomst tot terbeschikkingstelling van arbeidskrachten*: overeenkomst tussen uitzendbedrijf en inleenbedrijf op grond waarvan de uitzendkracht voor het verrichten van tijdelijk werk ter beschikking van het inleenbedrijf staat;

Vervalt

- g) *arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur*: arbeidsovereenkomst waardoor een werkgever voor een bepaalde duur een rechtstreekse rechtsband met een werknemer tot stand brengt en waarbij het einde van de overeenkomst door objectieve omstandigheden, zoals het bereiken van een bepaalde datum, de voltooiing van een bepaalde werk of het zich voordoen van een bepaalde gebeurtenis wordt bepaald.

AFDELING II

UITZENDARBEID

Artikel 2

1. De Lid-Staten zijn verplicht de uitoefening van het uitzendbedrijf aan een vergunning van de bevoegde autoriteiten te onderwerpen.

2. Voor de in lid 1 bedoelde vergunning wordt tenminste vereist, dat:

- wordt aangetoond dat er voldoende financiële middelen zijn om de betaling van de bezoldigingen en van de premies van de sociale zekerheid te garanderen;
- wordt aangetoond dat de leiding van het uitzendbedrijf van goed zedelijk gedrag is;
- het nationale of grensoverschrijdende geografische gebied waarvoor het uitzendbedrijf met het oog op de uitoefening van zijn werkzaamheden om een vergunning vraagt.

3. De Lid-Staten zorgen voor een gepast toezicht op de ondernemingen waaraan zij de in lid 1 bedoelde vergunning verlenen, alsmede voor passende sancties wanneer zij niet aan hun verplichtingen voldoen.

OORSPRONKELIJKE TEKST

2. Een Lid-Staat (gastland) kan zich verzetten tegen de uitoefening van activiteiten op zijn grondgebied door een onderneming die de vergunning in een andere Lid-Staat (land van oorsprong) heeft ontvangen, indien deze onderneming niet voldoet aan de specifieke voorwaarden die het gastland in het algemeen belang aan zijn eigen onderdanen oplegt.

3. Het uitoefenen van de uitzendactiviteit zonder de in dit artikel bedoelde vergunning wordt beschouwd als illegale uitzendarbeid. Bij illegale uitzendarbeid is het inleenbedrijf subsidiair aansprakelijk voor de betaling van de sociale premiebijdragen, de bezoldigingen en de voordelen waarop de uitzendkrachten recht hebben, alsmede voor de eventuele kosten van hun repatriëring, indien het uitzendbedrijf in gebreke blijft.

Artikel 3

1. Overeenkomsten inzake het ter beschikking stellen van een uitzendkracht kunnen uitsluitend in de volgende gevallen worden gesloten:

- a) bij tijdelijke vermindering van de personeelsbezetting, of
- b) bij tijdelijke of uitzonderlijke uitbreiding van de bedrijvigheid.

2. In de in lid 1, sub b), bedoelde gevallen mag de duur van elke opdracht niet meer dan drie maanden bedragen, met één enkele verlengingsmogelijkheid. Een verdere, de zes maanden overschrijdende verlenging is evenwel met toestemming van de bevoegde autoriteiten mogelijk bij bijzondere omstandigheden, waarvan het bestaan duidelijk moet worden aangetoond.

3. De opvolging op een zelfde arbeidsplaats, door verschillende uitzendkrachten, is na het verstrijken van de in lid 2 vastgestelde termijnen verboden.

4. De Lid-Staten kunnen van het bepaalde in lid 1 afwijken wanneer de uitzendkrachten onder dezelfde voorwaarden als vaste werknemers de op grond van het arbeidsrecht, de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of de in de onderneming in het kader van de arbeidsverhoudingen gevolgde gedragslijn toegekende sociale voordelen genieten.

GEWIJZIGDE TEKST

4. De Lid-Staten houden een voor het publiek toegankelijke lijst bij van de uitzendbedrijven die overeenkomstig dit artikel een vergunning hebben verkregen. Zij stellen voor bedrijven met vergunning verplicht, om op al hun correspondentie en op hun andere officiële documenten het nummer en de overige gegevens ter identificatie van de verleende vergunning te vermelden.

5. Totdat een verdere harmonisatie kan worden bereikt, kan een Lid-Staat (gastland) zich ertegen verzetten dat een uitzendbedrijf die de vergunning in een andere Lid-Staat (land van oorsprong) heeft verkregen activiteiten op zijn grondgebied uitoefent indien dat bedrijf niet aan de specifieke voorwaarden voldoet die het gastland aan zijn eigen onderdanen oplegt.

6. Uitoefening van het uitzendbedrijf zonder de in lid 1 bedoelde vergunning wordt als illegale uitzendarbeid beschouwd. In geval uitzendkrachten door een zonder vergunning werkend uitzendbedrijf beschikbaar zijn gesteld, is het inleenbedrijf voor de betaling van de sociale premiebijdragen, de bezoldigingen, de voordelen en de vergoedingen waarop de uitzendkrachten recht hebben, alsmede voor de betaling van de eventuele kosten van hun repatriëring, indien het uitzendbedrijf in gebreke blijft, mede-aansprakelijk.

Artikel 3

1. Overeenkomsten tot terbeschikkingstelling van uitzendkrachten mogen alleen worden gesloten in geval van een tijdelijke vermindering van het in het bedrijf aanwezige personeel of voor het verrichten van incidentele, wegens hun aard niet blijvende taken of om andere gewettigde redenen die de beperking van de duur van de overeenkomst rechtvaardigen.

2. Behalve in gevallen van tijdelijke vermindering van het in de onderneming aanwezige personeel, mag de duur van elke terbeschikkingstelling niet meer dan drie maanden bedragen, . . .

(Verder ongewijzigd)

3. Ongewijzigd.

4. De Lid-Staten kunnen sluiting van overeenkomsten tot terbeschikkingstelling van uitzendkrachten die niet aan de in de leden 1, 2 en 3 genoemde beperkingen onderworpen zijn, toestaan, wanneer de uitzendovereenkomst een overeenkomst van onbepaalde duur is of wanneer de Lid-Staten de uitzendovereenkomst aan de bij individueel of collectief ontslag geldende voorschriften onderwerpen.

OORSPRONKELIJKE TEKST

Artikel 4

Uitzendkrachten mogen niet van de wettelijke sociale-zekerheidstelsels worden uitgesloten, en voor hun premiebijdragen en prestaties moet dezelfde grondslag gelden als die welke voor vast werknemers geldt, behoudens eventuele bijzondere formules waarin rekening wordt gehouden met de arbeidsduur van de uitzendkrachten en/of de door hen ontvangen beloningen.

Artikel 5

1. Wanneer de uitzendovereenkomst niet voor onbepaalde tijd wordt gesloten dient de arbeidsduur schriftelijk te worden vastgelegd; hieraan komt dan een einde hetzij door het bereiken van een bepaalde datum, hetzij door het voltooien van een bepaalde taak of het zich voordoen van een bepaalde gebeurtenis.

2. Voorts dienen de aard van het te verrichten werk, de plaats van tewerkstelling en de werktijden, de overeengekomen beloning en de vergoedingen waarop de uitzendkracht recht heeft schriftelijk tussen de uitzendondernemer en de uitzendkracht te worden vastgelegd.

3. Wanneer de arbeidsovereenkomst niet op schrift is gesteld gelden hiervoor de bepalingen welke van toepassing zijn op voor onbepaalde duur gesloten arbeidsovereenkomsten.

4. Clausules die het sluiten van een arbeidsovereenkomst tussen het inleenbedrijf en de tijdelijke kracht na beëindiging van zijn opdracht verbieden, zijn ongeldig of moeten ongeldig kunnen worden verklaard. Hetzelfde geldt voor clausules waarbij het inleenbedrijf wordt verplicht bij het sluiten van een dergelijke arbeidsovereenkomst een vergoeding aan het uitzendbedrijf te betalen.

Artikel 6

Wanneer de beloning van de uitzendkracht niet is vastgelegd bij op het niveau van het uitzendbedrijf of de tak van uitzendarbeid geldende collectieve arbeidsovereenkomsten, moet de door de uitzendkracht ontvangen beloning vergelijkbaar zijn met die welke werknemers van het inleenbedrijf met een gelijkwaardige functie ontvangen of met die welke in de collectieve arbeidsovereenkomst van de betrokken bedrijfstak is vastgesteld.

Artikel 7

1. Bij beëindiging van de uitzendovereenkomst door de werkgever vóór de vastgestelde termijn, vóór het voltooien van de bepaalde taak of voordat de bepaalde

GEWIJZIGDE TEKST

Artikel 4

Uitzendkrachten **moeten** in de wettelijke sociale-zekerheidstelsels worden opgenomen en voor hun premiebijdragen en prestaties moet dezelfde grondslag gelden als die welke voor vast werknemers geldt, behoudens eventuele **bijzondere regelingen** waarin met de arbeidsduur van de uitzendkrachten en/of de door hen ontvangen beloningen rekening wordt gehouden.

Artikel 5

1. Wanneer de uitzendovereenkomst niet voor onbepaalde tijd wordt gesloten, dient de arbeidsduur schriftelijk tussen uitzendbedrijf en uitzendkracht te worden vastgelegd hetzij door in de overeenkomst een bepaalde datum op te nemen hetzij door daarin de arbeidsduur van de voltooiing van een bepaalde taak of van het zich voordoen van een bepaalde gebeurtenis afhankelijk te stellen.

2. Voorts dienen de aard van het te verrichten werk, de overeengekomen beloning en de vergoedingen waarop de uitzendkracht recht heeft, schriftelijk tussen uitzendbedrijf en uitzendkracht te worden vastgelegd.

3. De Lid-Staten voorzien in gepaste sancties, bij niet-nakoming van de bepalingen van de leden 1 en 2.

4. De Lid-Staten treffen de nodige maatregelen om te bereiken dat bedingen die sluiting, van een arbeidsovereenkomst tussen inleenbedrijf en uitzendkracht na beëindiging van diens terbeschikkingstelling verbieden of verhinderen, nietig of vernietigbaar zijn.

Artikel 6

Wanneer de beloning van de uitzendkracht niet bij op het niveau van het uitzendbedrijf of de bedrijfstak van de uitzendarbeid geldende collectieve arbeidsovereenkomsten is vastgelegd, moet de door de uitzendkracht ontvangen beloning vergelijkbaar zijn met die welke werknemers van het inleenbedrijf ontvangen, **die over een vergelijkbare vakbekwaamheid en beroepservaring beschikken en een gelijkwaardige functie vervullen.**

Artikel 7

1. Bij eenzijdige beëindiging van een uitzendovereenkomst door het uitzendbedrijf vóór de vastgestelde termijn, vóór de voltooiing van de bepaalde taak of voor-

OORSPRONKELIJKE TEKST

gebeurtenis zich heeft voorgedaan, heeft de uitzendkracht recht op een vergoeding die gelijk is aan de beloning welke hij zou hebben ontvangen indien de vervaldatum van de arbeidsovereenkomst in acht was genomen.

2. Het bepaalde in lid 1 laat de toepassing van de nationale rechtsvoorschriften betreffende overmacht of ernstige tekortkoming van de werknemer onverlet.

*Artikel 8**Voorlichting van de werknemers*

Het inleenbedrijf is verplicht om alvorens ingevolge artikel 3, lid 1, sub b), of artikel 3, lid 3, een beroep te doen op uitzendkrachten de vertegenwoordigers van de eigen werknemers hiervan in kennis te stellen.

Te dien einde dient het inleenbedrijf de vertegenwoordigers van zijn personeel schriftelijk alle nodige inlichtingen te verstrekken, en met name die welke betrekking hebben op:

- de redenen waarom een beroep wordt gedaan op uitzendarbeid, behalve indien artikel 3, lid 3, wordt toegepast,
- de duur van de opdrachten,
- het aantal betrokken uitzendkrachten,
- de vereiste beroepskwalificaties,
- de vastgestelde beloning (eventueel door het uitzendbedrijf aan het inleenbedrijf mede te delen),
- het bedrag van de door het inleenbedrijf aan het uitzendbedrijf te betalen rekening,
- de plaats van tewerkstelling, de werktijden en de bijzondere aard van de arbeid.

GEWIJZIGDE TEKST

dat de bepaalde gebeurtenis zich heeft voorgedaan, heeft de uitzendkracht recht op een vergoeding die gelijk is aan de beloning welke hij zou hebben ontvangen, indien de vervaldatum van de arbeidsovereenkomst in acht was genomen, behalve wanneer hem voor de resterende tijd een andere, gelijkwaardige tijdelijke betrekking wordt aangeboden.

2. Bij een eenzijdige beëindiging van de uitzendovereenkomst door de uitzendkracht vóór de vastgestelde termijn, vóór het voltooien van de bepaalde taak of voordat de bepaalde gebeurtenis zich heeft voorgedaan, heeft zijn uitzendbedrijf het recht om geleden schade bij de uitbetaling van de laatste beloning op die beloning in mindering te brengen.

3. Het bepaalde in de leden 1 en 2 is niet van toepassing wanneer de uitzendovereenkomst een overeenkomst van onbepaalde duur is of wanneer de Lid-Staten de uitzendovereenkomsten aan de bij individueel of collectief ontslag geldende voorschriften onderwerpen.

4. Het bepaalde in de leden 1, 2 en 3 laat de toepassing van de nationale wettelijke voorschriften betreffende overmacht of ernstige tekortkoming van de werknemer of de werkgever onverlet.

Artikel 8

1. Wanneer het inleenbedrijf een beroep wil doen op uitzendkrachten, is het verplicht de vertegenwoordigers van de eigen werknemers hiervan tijdig in kennis te stellen en hen in het bijzonder mededeling te doen van de redenen waarom op uitzendkrachten een beroep wordt gedaan, van de duur en het aantal betrokken uitzendkrachten, alsmede van de aard en de plaats van uitvoering van hun taken. Op verzoek van de vertegenwoordigers van de werknemers is het inleenbedrijf verplicht iedere vraag in verband met de inschakeling van uitzendkrachten te beantwoorden.

2. Het uitleenbedrijf verstrekt de vertegenwoordigers van zijn werknemers de in lid 1 bedoelde inlichtingen periodiek en in de vorm van een algemeen verslag.

3. De Lid-Staten treffen alle passende maatregelen om te garanderen dat de werknemers, bij voorbeeld door middel van bekendmaking op hun arbeidsplaats, van de bepalingen die ingevolge deze richtlijn van kracht worden, alsmede van de ter zake reeds geldende bepalingen, in kennis worden gesteld.

OORSPRONKELIJKE TEKST

Artikel 9

1. Ten aanzien van de voorwaarden waaronder de arbeid wordt verricht vallen de uitzendkrachten tijdens de duur van hun opdracht onder de wettelijke, bestuursrechtelijke en contractuele bepalingen die in het inleenbedrijf van toepassing zijn dan wel onder de aldaar geldende gebruiken.

2. De voorwaarden waaronder de arbeid wordt verricht behelzen alles wat betrekking heeft op arbeidsduur, nachtarbeid, wekelijkse rusttijd, feestdagen, bedrijfs-hygiëne en -veiligheid en arbeidsgeneeskunde, voor zover de uitgeoefende activiteit bijzonder medisch toezicht in de zin van de geldende voorschriften vereist.

3. De uitzendkrachten hebben toegang tot de collectieve sociale voorzieningen van het inleenbedrijf.

Artikel 10

De op grond van artikel 3, lid 1, sub b), of lid 3 ter beschikking gestelde uitzendkrachten moeten in de arbeidsbezetting van het inleenbedrijf worden meegerekend voor de vaststelling van de aan het aantal personeelsleden gekoppelde sociale verplichtingen van het inleenbedrijf zoals deze uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de in het kader van de arbeidsverhoudingen in het bedrijf bestaande gebruiken voortvloeien.

Artikel 11

Het is verboden werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur aan te werven en in te schakelen ten einde hen het werk van stakende werknemers te doen verrichten.

AFDELING III

BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 12

1. De Lid-Staten wisselen onderling alle informatie over uitzendarbeid uit. Daartoe wijzen zij bestaande of door hen in het leven te roepen contactdiensten aan. Zij stellen de overige Lid-Staten en de Commissie hiervan op de hoogte.

2. De contactdiensten wisselen onderling informatie uit over:

GEWIJZIGDE TEKST

Artikel 9

1. Behalve wanneer de door de uitzendbedrijven gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten op dit punt specifieke bepalingen bevatten, vallen de uitzendkrachten wat de in lid 2 bedoelde arbeidsvoorwaarden betreft onder dezelfde voorwaarden onder de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen alsmede onder die van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of onder de in het inleenbedrijf geldende gebruiken als die welke voor het eigen personeel van het inleenbedrijf gelden.

2. De arbeidsvoorwaarden bevatten een regeling van ploegenarbeid, nachtarbeid, wekelijkse rusttijd, werktijden, feestdagen, bedrijfshygiëne en -veiligheid alsmede van arbeidsgeneeskunde, voor zover de uitgeoefende activiteit bijzonder medisch toezicht in de zin van de geldende voorschriften vereist.

3. De uitzendkrachten hebben op de voor het personeel van het inleenbedrijf geldende voorwaarden toegang tot de dat personeel door zijn bedrijf ter beschikking gestelde collectieve middelen van vervoer en collectieve voorzieningen, in het bijzonder de kantine.

Artikel 10

De op grond van artikel 3 ter beschikking gestelde uitzendkrachten moeten, berekend op grond van het jaargemiddelde, voor de toepassing van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die van het aantal in een onderneming tewerkgestelde werknemers uitgaan, in de arbeidsbezetting van het inleenbedrijf worden meegerekend.

Artikel 11

De Lid-Staten treffen de nodige maatregelen om inschakeling van uitzendkrachten voor het verrichten van taken van werknemers van het inleenbedrijf in geval van staking of lock-out in dat bedrijf te verbieden.

AFDELING III

BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 12

1. De Lid-Staten wisselen onderling over de terbeschikkingstelling van uitzendkrachten over de nationale grenzen heen informatie uit. Daartoe wijzen zij bestaande of door hen in het leven te roepen contactdiensten aan. Zij stellen de overige Lid-Staten en de Commissie daarvan op de hoogte.

OORSPRONKELIJKE TEKST

- de inzake uitzendarbeid geldende wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen;
- de hierin aangebrachte wijzigingen.

3. Elke contactdienst stelt de contactdiensten van de overige Lid-Staten zo spoedig mogelijk op de hoogte van de beslissingen die inzake weigering, schorsing en intrekking van vergunningen worden genomen. De contactdiensten stellen elkaar wederzijds op de hoogte van misbruiken die zich bij de toepassing van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen betreffende uitzendarbeid voordoen.

4. De sub 3 bedoelde gegevens worden ter informatie doorgegeven aan het Europees Coördinatiebureau en het Technisch Comité voor het vrije verkeer van werknemers, die bij Verordening (EEG) nr. 1612/68 van de Raad werden ingesteld ⁽¹⁾.

Artikel 13

1. De Lid-Staten zorgen voor de daadwerkelijke coördinatie en samenwerking tussen de inzake uitzendarbeid bevoegde bestuursinstellingen, met name om een doelmatige wederzijdse administratieve bijstand te waarborgen.

2. De sub 1 bedoelde bijstand met name in het rechtstreeks en binnen een redelijke termijn antwoorden op alle gemotiveerde verzoeken om inlichtingen betreffende vraagstukken op het gebied van het ter beschikking stellen van tijdelijke werknemers en op het gebied van vermoedelijk misbruik of illegale activiteiten over de grenzen heen, in de zin van deze richtlijn. De wederzijdse administratieve bijstand is kosteloos.

3. De bestuursinstellingen van de Lid-Staten verlenen elkaar bijstand:

- bij het onderzoek van verzoeken om toekenning van een vergunning tot het uitoefenen van uitzendactiviteiten;
- bij het controleren van uitzendbedrijven die een vergunning hebben gekregen;
- bij het vervolgen van uitzendbedrijven die geen vergunning hebben ontvangen;
- bij het opsporen en vervolgen van onder het mom van tijdelijke onderaanneming verrichte uitzendarbeid;
- bij het innen van onbetaalde schuldvorderingen van uitzendkrachten die hun opdracht uitvoeren in een andere Lid-Staat dan die waar het uitzendbedrijf overeenkomstig Richtlijn 80/987/EEG van de Raad ⁽²⁾ insolvent is verklaard.

⁽¹⁾ PB nr. L 257 van 19. 10. 1968, blz. 2.

⁽²⁾ PB nr. L 283 van 28. 10. 1980, blz. 23.

GEWIJZIGDE TEKST

2. Elke contactdienst stelt de contactdiensten van de overige Lid-Staten zo spoedig mogelijk op de hoogte van de inzake toekenning, weigering, schorsing en intrekking van vergunningen genomen beslissingen. De contactdiensten stellen elkaar wederzijds op de hoogte van de bij de toepassing van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen inzake **grensoverschrijdende** uitzendarbeid geconstateerde misbruiken.

3. De in lid 2 bedoelde gegevens worden ter informatie doorgegeven aan het Europees Coördinatiebureau en het Technisch Comité voor het vrije verkeer van werknemers, die bij Verordening (EEG) nr. 1612/68 van de Raad zijn ingesteld ⁽¹⁾.

Artikel 13

1. De Lid-Staten zorgen voor de **samenwerking** tussen de inzake uitzendarbeid bevoegde **overheidsinstanties**, met name om een doelmatige administratieve bijstand te waarborgen.

2. De in lid 1 bedoelde bijstand bestaat met name in het binnen een redelijke termijn antwoorden op alle, met **redenen omklede** verzoeken om inlichtingen betreffende vraagstukken op het gebied van de terbeschikkingstelling van tijdelijke werknemers **over de grenzen heen** en op dat van het vermoeden van misbruik of van illegale activiteiten over de grenzen heen. Wederzijdse administratieve bijstand is kosteloos.

3. De overheidsinstanties van de Lid-Staten verlenen elkaar bijstand:

- voor de behandeling van verzoeken om toekenning van een vergunning tot uitoefening van het **grensoverschrijdende** uitzendbedrijf **overeenkomstig artikel 2, lid 2, sub c)**;
- voor de controle van uitzendbedrijven die een bovenbedoelde vergunning hebben verkregen;
- voor de vervolging van uitzendbedrijven die die vergunning niet hebben verkregen;
- voor de opsporing en vervolging van verkapte uitzendarbeid over de grenzen heen onder de mom van overeenkomsten inzake huur van werk of diensten dan wel van tijdelijke onderaanneming;
- om te garanderen dat artikel 2, lid 3, daadwerkelijk in alle gevallen van grensoverschrijdende uitzendarbeid wordt toegepast.

⁽¹⁾ PB nr. L 257 van 19. 10. 1968, blz. 2.

Artikel 14 ongewijzigd

AFDELING IV

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE
DUUR*Artikel 15*

1. Een werkgever kan slechts in de volgende gevallen met een werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur sluiten:

- a) tijdelijke vermindering van de personeelsbezetting,
- b) tijdelijke of uitzonderlijke of met het seizoen samenhangende uitbreiding van de bedrijvigheid,
- c) het verrichten van een nauwkeurig omschreven incidentele taak die niet van blijvende aard is,
- d) wanneer het werk van bijzondere aard is en het niet gebruikelijk is daarvoor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur af te sluiten,
- e) het lanceren van een nieuwe activiteit van onbepaalde duur.

2. De Lid-Staten kunnen bepaalde arbeidsovereenkomsten – of arbeidsverhoudingen – van de toepassing van deze afdeling uitsluiten wegens hun bijzondere aard of op grond van de bijzondere behoeften van bepaalde bedrijfstakken.

Bovenbedoelde arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen in een lijst in de bijlage bij deze richtlijn.

3. Bij overtreding van het sub 1 en 2 bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde duur te zijn gesloten.

4. De Lid-Staten kunnen van het bepaalde in de leden 1 en 3 afwijken wanneer op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur aangeworven werknemers de sociale voordelen genieten welke ingevolge het arbeidsrecht, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de in het kader van de arbeidsverhoudingen in het bedrijf bestaande gebruiken aan vaste werknemers worden toegekend.

Artikel 16

1. De arbeidsduur dient schriftelijk te worden vastgelegd; hieraan komt een einde hetzij door het bereiken van een bepaalde datum, hetzij door het voltooiën van een bepaald werk of het zich voordoen van een bepaald gebeurtenis.

2. Voorts dienen de aard van het te verrichten werk, de plaats van tewerkstelling en de werktijden, de overeengekomen beloning en het jaarlijkse vakantiegeld schriftelijk tussen de werkgever en de werknemer te worden vastgelegd; eventueel dient het betrokken document nadere bijzonderheden te bevatten omtrent de duur van de proefperiode.

AFDELING IV

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE
DUUR*Artikel 15*

1. Een werkgever kan met een werknemer slechts een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur sluiten in geval van een tijdelijke vermindering van het in het bedrijf aanwezige personeel of voor het verrichten van incidentele, wegens hun aard niet blijvende taken of om andere gewettigde redenen die de beperking van de duur van de overeenkomst rechtvaardigen.

2. Bij schending van de bepalingen van lid 1 door de werkgever wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde duur te zijn gesloten.

3. De Lid-Staten kunnen sluiting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur die niet aan de in lid 1 bedoelde beperkingen onderworpen zijn, toestaan, wanneer zij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur onderwerpen aan de voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur geldende voorschriften, met name in het geval van individueel of collectief ontslag.

Artikel 16

1. De duur van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te worden vastgelegd hetzij door in de overeenkomst een bepaalde datum op te nemen, hetzij door daarin deze duur van de voltooiing van een bepaald werk of van het zich voordoen van een bepaalde gebeurtenis afhankelijk te stellen.

2. Voorts dienen de aard van het te verrichten werk, de plaats van de tewerkstelling, de werktijden, de overeengekomen beloning, het jaarlijkse vakantiegeld en de voorwaarden voor tussentijdse opzegging van de overeenkomst schriftelijk tussen werkgever en werknemer te worden vastgelegd. Het betrokken document dient in voorkomend geval nadere bijzonderheden omtrent de duur van de proefperiode te bevatten.

OORSPRONKELIJKE TEKST

3. Wanneer de overeenkomst niet op schrift is gesteld gelden hiervoor de bepalingen welke van toepassing zijn op voor onbepaalde duur gesloten arbeidsovereenkomsten, behalve indien de arbeidsvoorwaarden van een bepaalde categorie werknemers bij collectieve arbeidsovereenkomst zijn vastgesteld.

Artikel 17

Wanneer de beloning van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur niet is vastgesteld bij een voor het bedrijf of de bedrijfstak geldende collectieve arbeidsovereenkomst, mag zij niet lager zijn dan die welke vaste werknemers met een gelijkwaardige functie ontvangen.

Artikel 18

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur door de werkgever vóór de vastgestelde datum, vóór het voltooiën van de bepaalde taak of voordat de bepaalde gebeurtenis zich heeft voorgedaan, heeft de werknemer recht op een vergoeding die gelijk is aan de beloning welke hij zou hebben ontvangen indien de vervaldatum van de arbeidsovereenkomst in acht was genomen.

2. Het bepaalde in lid 1 laat de toepassing van de nationale rechtsvoorschriften betreffende overmacht of ernstige tekortkoming van de werknemer onverlet.

GEWIJZIGDE TEKST

3. Wanneer de overeenkomst niet op schrift is gesteld, gelden de bepalingen inzake voor onbepaalde duur gesloten arbeidsovereenkomsten.

Artikel 17

Wanneer de beloning van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur niet bij een bedrijf of de bedrijfstak geldende collectieve arbeidsovereenkomst is vastgelegd, mag ze niet lager zijn dan die van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur die over een vergelijkbare vakbekwaamheid en beroepservaring beschikken en een gelijkwaardige functie vervullen.

Artikel 18

1. Bij eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur door de werkgever vóór de vastgestelde datum, vóór het voltooiën van de bepaalde taak of voordat de bepaalde gebeurtenis zich heeft voorgedaan, heeft de werknemer recht op een vergoeding die gelijk is aan de beloning welke hij zou hebben ontvangen, indien de vervaldatum van de arbeidsovereenkomst in acht was genomen, behalve indien de voorschriften inzake ontslag op dit soort overeenkomst van toepassing zijn.

2. Bij eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur door de werknemer vóór de vastgestelde datum, vóór het voltooiën van de bepaalde taak of voordat de bepaalde gebeurtenis zich heeft voorgedaan, heeft de werkgever het recht om geleden schade bij de uitbetaling van de laatste beloning op die beloning in mindering te brengen.

3. Het bepaalde in de leden 1 en 2 laat de toepassing van de nationale rechtsvoorschriften betreffende overmacht of ernstige tekortkoming van de werknemer of de werkgever onverlet.

*Artikel 19 ongewijzigd**Artikel 20*

De werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur moeten worden meegerekend in de arbeidsbezetting van het inleenbedrijf voor de vaststelling van de aan het aantal personeelsleden gekoppelde sociale verplichtingen van het bedrijf, zoals deze uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de in het kader van de arbeidsvoorzieningen in het bedrijf bestaande gebruiken voortvloeien.

Artikel 20

De werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur moeten, berekend op grond van het jaargemiddelde, voor de toepassing van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die van het aantal in een onderneming tewerkgestelde werknemers uitgaan, in de arbeidsbezetting van het inleenbedrijf worden meegerekend.

OORSPRONKELIJKE TEKST

Artikel 21

Het is verboden werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur aan te werven en in te schakelen ten einde hen het werk van stakende werknemers te doen verrichten.

AFDELING V

SLOTBEPALINGEN

Artikel 22 wordt als volgt gewijzigd:

Artikel 22

1. De Lid-Staten doen uiterlijk op 1 januari 1984 de voor de naleving van deze richtlijn nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

2. De Lid-Staten delen de Commissie de tekst mede van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied treffen.

Artikel 23

Binnen een termijn van twee jaar na het verstrijken van het in artikel 22 genoemde tijdvak verstrekken de Lid-Staten de Commissie alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen de Raad verslag uit te brengen over de toepassing van deze richtlijn.

Artikel 24

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

GEWIJZIGDE TEKST

Artikel 21

De Lid-Staten treffen de nodige maatregelen om inschakeling van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur voor het verrichten van taken van andere werknemers van het bedrijf in geval van staking of lock-out in dat bedrijf te verbieden.

AFDELING V

SLOTBEPALINGEN

Artikel 22

Deze richtlijn is niet van toepassing op het zeevervoer voor zover tussen scheepvaartondernemingen en zeeliedenbonden langs de weg van een centraal bemiddelingsbureau, collectieve arbeidsovereenkomsten inzake de aanwerving van werknemers zijn gesloten die deze werknemers een gelijkwaardige bescherming bieden aan die welke uit deze richtlijn voortvloeit.

Artikel 23

1. De Lid-Staten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om binnen twee jaar na de vaststelling van deze richtlijn aan die richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

2. De Lid-Staten delen de Commissie de tekst mede van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

Artikel 24

Binnen een termijn van twee jaar na het verstrijken van het in artikel 23 genoemde tijdvak verstrekken de Lid-Staten de Commissie alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen de Raad over de toepassing van deze richtlijn verslag uit te brengen.

Artikel 25

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.