EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 21.3.2014
COM(2014) 176 final

VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S

over de toepassing van Richtlijn 2008/104/EG betreffende uitzendarbeid

{SWD(2014) 108 final}

VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S

over de toepassing van Richtlijn 2008/104/EG betreffende uitzendarbeid

1. INLEIDING

1.1. De richtlijn

Richtlijn 2008/104/EG betreffende uitzendarbeid[1] (hierna: "de richtlijn") is door het Europees Parlement en de Raad aangenomen op basis van artikel 137, lid 2, van het EG-Verdrag (het huidige artikel 153, lid 2, VWEU).

De richtlijn heeft tot doel de bescherming van uitzendkrachten te garanderen en de kwaliteit van uitzendarbeid te verbeteren door de naleving van het beginsel van gelijke behandeling ten aanzien van de uitzendkrachten te waarborgen, en uitzendbureaus als werkgever te erkennen, daarbij rekening houdend met de noodzaak om een geschikt kader te creëren voor de gebruikmaking van uitzendarbeid om zo bij te dragen tot het scheppen van werkgelegenheid en het ontwikkelen van flexibele arbeidsvormen.

De richtlijn voorziet met name in:

- het beginsel van gelijke behandeling in inlenende ondernemingen, met mogelijke beperkte afwijkingen onder strikte voorwaarden;
- een heroverweging door de lidstaten, gedurende de omzettingsperiode, van beperkingen en verbodsbepalingen inzake de inzet van uitzendkrachten;
- een betere toegang van uitzendkrachten tot een vaste baan, tot collectieve voorzieningen in inlenende ondernemingen en tot opleiding;
- bepalingen inzake de vertegenwoordiging van uitzendkrachten.

De diensten die door uitzendbureaus worden aangeboden vallen niet onder de werkingssfeer van Richtlijn 2006/123/EG betreffende diensten op de interne markt[2]. Artikel 2, lid 2, onder e), van deze richtlijn bepaalt immers dat zij niet van toepassing is op de diensten van uitzendbedrijven.

1.2. Rechtsgrondslag en doel van het verslag

In dit verslag wordt de tenuitvoerlegging van de richtlijn door de lidstaten geëvalueerd op grond van artikel 12 van de richtlijn, dat luidt:

"Uiterlijk op 5 december 2013 onderwerpt de Commissie, in overleg met de lidstaten en de sociale partners op communautair niveau, de toepassing van deze richtlijn aan een evaluatie, teneinde zo nodig de vereiste wijzigingen voor te stellen."

Het doel van dit verslag is tweevoudig. Ten eerste biedt het een overzicht van de manier waarop de lidstaten de richtlijn hebben uitgevoerd en belicht het de belangrijkste problemen.

[1] Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid, PB L 327 van 5.12.2008, blz. 9.

[2] Richtlijn 2006/123/EG van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2006 betreffende diensten op de interne markt, PB L 376 van 27.12.2006, blz. 36.

Het is echter niet mogelijk alle nationale uitvoeringsmaatregelen volledig te beschrijven[3]. Ten tweede wordt nagegaan of de ervaringen met het toepassen van de richtlijn, twee jaar na het einde van de omzettingsperiode, wijzigingen aan de huidige tekst kunnen rechtvaardigen.

Dit verslag is opgesteld op basis van een analyse door de Commissie van de maatregelen die de lidstaten ter uitvoering van de richtlijn hebben vastgesteld. Daarnaast is het gebaseerd op de antwoorden die de Commissie heeft ontvangen op twee vragenlijsten: de ene over de keuzes die gemaakt werden bij de omzetting van de richtlijn in nationaal recht, de andere over de evaluatie van de richtlijn en over kosten.

Ze werden allebei aan de lidstaten overgelegd. De tweede vragenlijst werd tevens aan de sociale partners op Europees niveau gericht. Ook de groep van regeringsdeskundigen voor de omzetting van de richtlijn, bij de werkzaamheden waarvan de Europese sociale partners betrokken zijn geweest, hebben aan dit verslag meegewerkt. Het verslag maakt eveneens gebruik van informatie die de Commissie uit andere bronnen is aangereikt, zoals verslagen van onafhankelijke deskundigen uit het Europese netwerk voor arbeidsrecht (European Labour Law Network).

Het vijfde deel van dit verslag is grotendeels gebaseerd op de verslagen van de lidstaten over de resultaten van de heroverweging van de beperkingen en verbodsbepalingen inzake de inzet van uitzendkrachten en op bijkomende informatie die op verzoek van de Commissie door een aantal landen is verstrekt. Er is ook gebruik gemaakt van andere beschikbare bronnen, met name bij de Commissie ingediende klachten en informatie afkomstig van de Europese sociale partners.

2. OMZETTING IN NATIONAAL RECHT

Overeenkomstig artikel 11, lid 1, van de richtlijn waren de lidstaten ertoe gehouden de richtlijn uiterlijk op 5 december 2011 in nationale wetgeving om te zetten, ofwel door de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast te stellen en bekend te maken, ofwel door ervoor te zorgen dat de sociale partners via overeenkomsten de nodige bepalingen in werking deden treden.

Alle lidstaten hebben de richtlijn omgezet. In een aantal gevallen vond de omzetting te laat plaats, en enkel nadat de Commissie een inbreukprocedure was gestart. Begin 2012 heeft de Commissie aan 15 lidstaten een aanmaningsbrief gestuurd wegens niet-mededeling van omzettingsmaatregelen. Later dat jaar werd aan drie lidstaten een met redenen omkleed advies gestuurd. In de lidstaat die de richtlijn het laatst heeft omgezet, is de uitvoeringswetgeving in werking getreden op 1 juli 2013.

De omzetting werd op verschillende manieren aangepakt. Dit heeft te maken met het feit dat, voordat de richtlijn van toepassing werd, uitzendarbeid verschillend was geregeld in de verscheidene lidstaten – soms bij wet, soms grotendeels door collectieve arbeidsovereenkomsten, soms door een combinatie van beide. In sommige lidstaten bestond geen wettelijk kader voor uitzendarbeid. Daar werd deze vorm van arbeid voor het eerst geregeld bij de omzetting van de richtlijn. In sommige lidstaten werd één wet aangepast, terwijl in andere lidstaten verschillende wetteksten werden gewijzigd.

Drie lidstaten (*Frankrijk*, *Luxemburg* en *Polen*) waren van mening dat hun nationale wetgeving reeds voldeed aan de richtlijn en niet hoefde te worden aangepast.

[3] Niets in dit verslag mag worden geïnterpreteerd als een voorafspiegeling van het standpunt dat de Commissie in de toekomst bij gerechtelijke acties kan innemen.

3. TOEPASSINGSGEBIED EN DEFINITIES (ARTIKELEN 1 EN 3)

3.1. Toepassing van de richtlijn op inlenende ondernemingen die geen economische activiteit uitoefenen (artikel 1, lid 2)

Artikel 1, lid 2, bepaalt dat de richtlijn van toepassing is op openbare en particuliere ondernemingen die uitzendbureaus of inlenende ondernemingen zijn en een economische activiteit uitoefenen, al dan niet met winstoogmerk.

Uitzendbureaus voldoen normaal gesproken aan het criterium van de economische activiteit. Sommige activiteiten van inlenende ondernemingen, zoals bijvoorbeeld die welke worden uitgeoefend door delen van de publieke sector, kunnen echter niet beschouwd worden als economische activiteit[4]. Lidstaten hoeven de richtlijn niet toe te passen op inlenende ondernemingen die geen economische activiteit uitoefenen. Negentien lidstaten passen de richtlijn in dat geval echter toch toe. *Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Ierland, Luxemburg, Malta, Nederland, Roemenië* en het *Verenigd Koninkrijk* hebben ervoor gekozen om zulke ondernemingen uit te sluiten van het toepassingsgebied van hun uitvoeringsbepalingen.

Op dit moment lijkt de uitvoering van deze bepaling geen bijzondere problemen op te leveren.

3.2. Afwijking voor specifieke openbare of door de overheid ondersteunde opleidings-, inpassings- of herscholingsprogramma's (artikel 1, lid 3)

Artikel 1, lid 3, staat de lidstaten toe om, na raadpleging van de sociale partners, te bepalen dat de omzettingsmaatregelen niet van toepassing zijn op de arbeidsbetrekkingen die tot stand zijn gekomen in het kader van een specifiek openbaar of door de overheid ondersteund opleidings-, inpassings- of herscholingsprogramma.

Een grote meerderheid van de lidstaten sluit geen enkele van de bovengenoemde arbeidsbetrekkingen uit van het toepassingsgebied van hun nationale uitvoeringsbepalingen.

Oostenrijk, Cyprus, Denemarken, Hongarije, Ierland, Malta en *Zweden* doen dat wel. In *Cyprus* en *Ierland* is het daarbij de bedoeling de integratie of herintegratie te bevorderen van specifieke categorieën van personen die moeilijkheden kunnen ondervinden bij hun intrede of herintrede op de arbeidsmarkt. In *Zweden* geldt de uitsluiting voor werknemers in beschermde arbeid of die bijzondere ondersteuning genieten, maar enkel waar het gaat om het beginsel van gelijke behandeling. Andere bepalingen, zoals bijvoorbeeld die inzake toegang tot bedrijfsvoorzieningen of diensten, of inzake informatie over vacatures in inlenende ondernemingen, blijven van toepassing op deze groep van werknemers.

Er zijn aan de Commissie geen bijzondere moeilijkheden gemeld wat betreft de uitvoering van deze afwijking of de conformiteit van nationale uitvoeringsmaatregelen met de richtlijn.

[4] Overeenkomstig de regels inzake de interne markt van het Verdrag moeten alle diensten die tegen vergoeding worden verstrekt als economische activiteit worden aangemerkt. Volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie is niet vereist dat de dienst betaald wordt door degene aan wie ze wordt geleverd, maar moet er voor de betreffende dienst een tegenprestatie bestaan. Activiteiten die worden uitgevoerd zonder tegenprestatie, bijv. door of voor rekening van de overheid in het kader van haar opdrachten op sociaal gebied (bijv. opleidingen die worden gegeven via het nationale onderwijssysteem of in een instelling voor hoger onderwijs die in hoofdzaak door publieke middelen wordt gefinancierd), maken geen economische activiteit uit (zie het werkdocument van de diensten van de Commissie "Gids voor de toepassing van de EU-regels inzake staatssteun, overheidsopdrachten en de eengemaakte markt op diensten van algemeen economisch belang, en met name sociale diensten van algemeen belang" (SEC(2010) 1545 definitief van 7.12.2010), met name de punten 6.1 tot en met 6.3).

3.3. Definities (artikel 3, lid 1, onder a) tot en met e))

In artikel 3, lid 1, onder a) tot en met e), worden sommige essentiële begrippen gedefinieerd die in de richtlijn worden gebruikt: "werknemer", "uitzendbureau", "uitzendkracht", "inlenende onderneming" en "opdracht".

Meerdere lidstaten (*Cyprus, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Litouwen, Malta, Portugal, Zweden* en *het Verenigd Koninkrijk*) hebben definities van minstens enkele van deze begrippen opgenomen in hun omzettingswetgeving, met formuleringen die in de meeste gevallen erg vergelijkbaar zijn met die van de richtlijn. Dit verduidelijkt op nuttig wijze de werkingssfeer van de nationale uitvoeringsmaatregelen. Andere lidstaten hebben geen soortgelijke definities vastgelegd.

In de omzettingswetgeving van *Letland* is uitdrukkelijk bepaald dat het uitzendbureau als werkgever van de uitzendkracht wordt beschouwd. Dit is een nuttige verduidelijking die in overeenstemming is met artikel 3, lid 1, volgens welke een uitzendkracht een arbeidsverhouding heeft met een uitzendbureau teneinde ter beschikking te worden gesteld van een inlenende onderneming om daar onder toezicht en leiding van laatstgenoemde onderneming tijdelijk te werken.

4. HET BEGINSEL VAN GELIJKE BEHANDELING

4.1. Gelijke behandeling met betrekking tot essentiële arbeidsvoorwaarden (artikel 3, leden 1, onder f), en 2, eerste alinea, en artikel 5, lid 1)

Artikel 5, lid 1, legt het beginsel van gelijke behandeling in de inlenende ondernemingen neer. Overeenkomstig dit beginsel dienen uitzendkrachten vanaf de eerste dag van hun opdracht dezelfde essentiële arbeidsvoorwaarden te genieten als zouden zij rechtstreeks door de inlenende onderneming zijn aangenomen voor hetzelfde werk. Deze arbeidsvoorwaarden omvatten bezoldiging en elementen als de arbeidstijd, overuren, pauzes, rusttijden, nachtarbeid, vakantie en feestdagen. Zij moeten voor uitzendkrachten worden toegepast voor zover zij in de inlenende onderneming bindende algemene bepalingen zijn. De arbeidsvoorwaarden moeten ook voldoen aan de regels die in de inlenende onderneming gelden met betrekking tot de bescherming van zwangere vrouwen en borstvoeding gevende moeders, de bescherming van kinderen en jongeren, en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en andere maatregelen ter voorkoming van discriminatie[5].

Bepaalde afwijkingen op het beginsel van gelijke behandeling zijn mogelijk. De richtlijn legt hiervoor echter strikte voorwaarden vast, zoals hieronder uiteengezet.

Een aantal lidstaten paste het beginsel van gelijke behandeling reeds toe vóór de inwerkingtreding van de richtlijn. Momenteel erkennen alle lidstaten dit beginsel. Twaalf lidstaten staan echter toe dat onder bepaalde voorwaarden van het beginsel wordt afgeweken. Bovendien hebben de meeste lidstaten gekozen voor een formulering die in meer of mindere mate afwijkt van de in de richtlijn gebruikte bewoordingen. Dit is in het bijzonder het geval

[5] Dit verslag evalueert niet de naleving van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1), Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23), Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (PB L 180 van 19.7.2000, blz. 22) en Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16).

met betrekking tot de omzetting van artikel 5, lid 1, eerste alinea (waarin het beginsel van gelijke behandeling wordt gedefinieerd) en van artikel 3, lid 1, onder f) (dat bepaalt wat onder "essentiële arbeidsvoorwaarden" wordt verstaan).

In *Estland* bijvoorbeeld is de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling gebaseerd op het begrip "vergelijkbare werknemer" in de inlenende onderneming. Indien er geen dergelijke vergelijkbare werknemer is, dan moet vergeleken worden aan de hand van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst. Indien er geen collectieve arbeidsovereenkomst bestaat, dan wordt een werknemer die in dezelfde regio hetzelfde of een gelijkaardig werk uitoefent, geacht een vergelijkbare werknemer te zijn. Ook in *Polen* en het *Verenigd Koninkrijk* wordt de vergelijking met vergelijkbare werknemers in de inlenende onderneming gemaakt voor het vaststellen van de voor de uitzendkrachten toepasselijke arbeidsvoorwaarden.

De Commissie zal nagaan of een dergelijke verwijzing naar een vergelijkbare werknemer in de praktijk de juiste toepassing van het beginsel van gelijke behandeling garandeert, of daarentegen tot discriminatie van uitzendkrachten kan leiden. Indien nodig zal zij passende maatregelen nemen om de volledige naleving van de richtlijn te verzekeren.

De Commissie zal er ook voor zorgen dat het begrip "essentiële arbeidsvoorwaarden" in alle lidstaten juist wordt toegepast. Dit begrip omvat zowel bezoldiging als arbeidstijd, overuren, pauzes, rusttijden, nachtarbeid, vakantie en feestdagen. Deze lijst is bindend; afwijkingen erop zijn niet toegestaan.

4.2. Mogelijke afwijkingen

4.2.1. Afwijkingen als bedoeld in artikel 5, lid 2

Overeenkomstig artikel 5, lid 2, kunnen de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners, bepalen dat van het beginsel van gelijke bezoldiging kan worden afgeweken wanneer de uitzendkrachten die door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan het uitzendbureau zijn verbonden, ook worden vergoed tijdens de periode tussen de uitvoering van twee opdrachten. De meerderheid van de lidstaten maakt geen gebruik van deze mogelijkheid.

Hongarije, Ierland, Malta, Zweden en het *Verenigd Koninkrijk* voorzien echter wel in de mogelijkheid om van het beginsel van gelijke bezoldiging af te wijken tijdens opdrachten voor uitzendkrachten met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die ook worden vergoed tijdens de periode tussen de uitvoering van twee opdrachten, dat wil zeggen wanneer zij niet aan het werk zijn.

In *Hongarije* hebben uitzendkrachten die aan deze voorwaarden voldoen op grond van de arbeidswet vanaf de 184e arbeidsdag bij de inlenende onderneming recht op gelijke behandeling inzake bezoldiging en andere voordelen.

In *Ierland* bepaalt de "Protection of Employees (Temporary Agency Work) Act" van 2012 dat uitzendkrachten met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geen recht hebben op gelijke bezoldiging voor de duur van hun opdrachten, indien zij in de periode tussen de opdrachten minstens de helft van het loon ontvangen waarop zij recht hadden bij hun meest recente opdracht, en dit bedrag niet lager ligt dan het nationale minimumloon. Vooraleer de arbeidsovereenkomst wordt gesloten moet het uitzendbureau de uitzendkracht er schriftelijk kennis van geven dat hij of zij geen recht heeft op gelijke bezoldiging.

In het *Verenigd Koninkrijk* gelden gelijkaardige voorschriften. Daar voorziet de "Agency Workers Regulations 2010" in een uitzondering op de bepalingen over gelijke behandeling

inzake bezoldiging en vakantiegeld voor uitzendkrachten die voldoen aan de voorwaarden van artikel 5, lid 2. Tussen opdrachten door hebben uitzendkrachten recht op minimaal 50 % van het basisloon dat hen gedurende de laatste 12 weken van de vorige opdracht is uitbetaald en in ieder geval op het nationale minimumloon. De arbeidsovereenkomst moet een bepaling bevatten waarin staat dat de uitzendkracht geen recht zal hebben op gelijke bezoldiging.

In *Malta* bepaalt de "Temporary Agency Workers Regulations 2010" dat de bepaling inzake gelijke bezoldiging niet van toepassing is op een uitzendkracht die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft en wordt vergoed tijdens de periode tussen de uitvoering van twee opdrachten.

De wetgeving waarmee de richtlijn in *Zweden* is omgezet bepaalt, voor wat bezoldiging betreft, dat de voorwaarde van gelijke behandeling niet van toepassing is op werknemers die in vaste dienst zijn bij een uitzendbureau en tussen twee opdrachten betaald worden.

De vijf hierboven vermelde lidstaten wijken dus af van het beginsel van gelijke bezoldiging tijdens de periodes gedurende welke uitzendkrachten ter beschikking zijn gesteld van inlenende ondernemingen. Onverminderd het toepasselijke minimumloon beperkt geen enkele van deze lidstaten de reikwijdte van deze afwijking tijdens opdrachten, bijvoorbeeld door een specifieke minimumhoogte van bezoldiging vast te stellen. In *Hongarije, Malta* en *Zweden* is geen minimumhoogte van bezoldiging vastgesteld voor periodes tussen opdrachten. In *Malta* hebben uitzendkrachten echter wel recht op dezelfde bezoldiging tijdens en tussen opdrachten.

Omdat het een afwijking betreft op het beginsel van gelijke behandeling, moet artikel 5, lid 2 restrictief worden geïnterpreteerd. Het artikel geldt niet voor uitzendkrachten met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en kan enkel worden toegepast voor diegenen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Gelet op de wijze waarop artikel 5, lid 2, op nationaal niveau is uitgevoerd, doet deze afwijking verscheidene vragen rijzen over de interpretatie ervan, in het bijzonder de vraag of de hoogte van de bezoldiging van uitzendkrachten tijdens en tussen hun opdrachten rechtmatig zo laag kan zijn als het toepasselijke minimumloon, indien er een is, terwijl er voor minimumlonen geen ondergrens bestaat. Ook de maatregelen die misbruik van de afwijking moeten voorkomen, dienen te worden bekeken.

Deze vragen moeten uitvoerig worden bestudeerd tijdens toekomstige bijeenkomsten van de groep van deskundigen voor de omzetting van de richtlijn. De Commissie zal hoe dan ook passende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat alle lidstaten volledig aan de richtlijn voldoen.

4.2.2. Afwijkingen als bedoeld in artikel 5, lid 3

Overeenkomstig artikel 5, lid 3, kunnen de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners, hun de mogelijkheid bieden om, met inachtneming van de algemene bescherming van de uitzendkrachten, collectieve overeenkomsten inzake de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten die afwijken van het beginsel van gelijke behandeling te sluiten of voort te zetten. Artikel 5, lid 3, moet worden gelezen in het licht van artikel 2, lid 2, van Richtlijn 91/383/EEG[6] betreffende de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers met

[6] Richtlijn 91/383/EEG van de Raad van 25 juni 1991 ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen (PB L 206 van 29.7.1991, blz. 19).

arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen. Overeenkomstig deze bepaling rechtvaardigt het bestaan van een uitzendarbeid-betrekking met een uitzendbureau geenszins een verschil in behandeling met betrekking tot de arbeidsomstandigheden voor zover het gaat om de bescherming van de veiligheid en de gezondheid op het werk.

De meeste lidstaten hebben ervoor gekozen de afwijking van artikel 5, lid 3, niet toe te passen. De bepaling biedt echter wel een zekere mate van flexibiliteit en houdt rekening met het feit dat uitzendarbeid in bepaalde lidstaten van oudsher vooral door collectieve overeenkomsten is geregeld. Tien lidstaten (*Oostenrijk, Bulgarije, Denemarken, Finland, Duitsland, Hongarije, Ierland, Italië, Nederland* en *Zweden*) hebben bepalingen aangenomen die toestaan dat collectieve arbeidsovereenkomsten afwijkingen op de gelijke behandeling van uitzendkrachten bevatten. In *Oostenrijk, Ierland* en *Zweden* wordt daarbij verwezen naar de noodzaak dat deze collectieve overeenkomsten evenwichtig zijn om te verzekeren dat de algemene bescherming van uitzendkrachten niet wordt aangetast.

Momenteel zijn er bij de Commissie geen bijzondere problemen bekend aangaande de uitvoering van deze bepaling. Zij zal in alle gevallen toezicht houden op de naleving van de "algemene bescherming van de uitzendkrachten", in het bijzonder wanneer nationale uitvoeringsbepalingen geen melding maken van dit concept.

4.2.3. Afwijkingen als bedoeld in artikel 5, lid 4

Overeenkomstig artikel 5, lid 4, kunnen de lidstaten waarin geen systeem bestaat om collectieve overeenkomsten algemeen toepasselijk te verklaren of geen systeem voor de uitbreiding van de bepalingen ervan tot alle soortgelijke ondernemingen in een bepaalde sector of in een bepaald geografisch gebied, op basis van een door de nationale sociale partners gesloten overeenkomst afwijken van het beginsel van gelijke behandeling, mits aan uitzendkrachten een adequaat niveau van bescherming wordt geboden. Deze regelingen kunnen een periode voor het in aanmerking komen voor gelijke behandeling omvatten.

Enkel het *Verenigd Koninkrijk* en *Malta* maken gebruik van artikel 5, lid 4. In het *Verenigd Koninkrijk* hebben uitzendkrachten recht op volledig gelijke behandeling in de inlenende onderneming zodra zij een wachttijd van 12 weken in dezelfde functie bij dezelfde inlener hebben voltooid. In *Malta* geldt het beginsel van gelijke behandeling, voor zover het gaat om bezoldiging, niet gedurende de eerste vier weken van een opdracht indien deze opdracht 14 weken of langer duurt.

Lidstaten die gebruikmaken van artikel 5, lid 4, moeten specificeren of de ondernemings- en sectorale regelingen op het gebied van de sociale zekerheid, inclusief pensioenen, loondoorbetaling bij ziekte en financiële participatie, opgenomen zijn in de essentiële arbeidsvoorwaarden. Het *Verenigd Koninkrijk* en *Malta* hebben deze regelingen uitgesloten van de essentiële arbeidsvoorwaarden waarop uitzendkrachten een beroep kunnen doen.

Bovendien bepaalt artikel 5, lid 5, dat de lidstaten passende maatregelen nemen ter voorkoming van misbruik bij de toepassing van artikel 5, met name ter voorkoming dat de bepalingen van de richtlijn omzeild worden door gebruik te maken van achtereenvolgende opdrachten. Het risico op omzeiling van de beginselen van gelijke behandeling en gelijke bezoldiging is bijzonder hoog indien de beginselen niet vanaf de eerste dag van de opdracht van de uitzendkracht worden toegepast, maar enkel na een wachttijd.

Het *Verenigd Koninkrijk* heeft gedetailleerde maatregelen getroffen om misbruik van zijn wetgeving te voorkomen, onder meer door te stellen dat de wachttijd niet opnieuw begint indien de opdracht niet langer dan zes weken onderbroken wordt. In *Malta* geniet een uitzendkracht die een andere uitzendkracht vervangt die geen gelijke bezoldiging heeft

ontvangen gedurende de eerste vier weken van zijn of haar opdracht, vanaf de eerste dag van de opdracht gelijke behandeling inzake bezoldiging.

5. HEROVERWEGING VAN BEPERKINGEN EN VERBODSBEPALINGEN INZAKE DE INZET VAN UITZENDKRACHTEN (ARTIKEL 4)

5.1. Doel van artikel 4

Artikel 4 bepaalt dat beperkingen en verbodsbepalingen inzake de inzet van uitzendkrachten uitsluitend kunnen worden gerechtvaardigd 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;

- de noodzaak om een goede werking van de arbeidsmarkt te garanderen;

- de noodzaak misbruiken te voorkomen.

De lidstaten dienden tegen het einde van de omzettingsperiode (5 december 2011), na de sociale partners te hebben geraadpleegd, dergelijke beperkingen en verbodsbepalingen te heroverwegen om na te gaan of zij gerechtvaardigd konden worden met redenen van algemeen belang en de Commissie te informeren over de resultaten van deze heroverweging. Voor beperkingen en verbodsbepalingen die in collectieve arbeidsovereenkomsten waren vervat, kon de heroverweging worden verricht door de sociale partners die de betrokken overeenkomst hadden gesloten.

Zoals aangegeven in het verslag van de diensten van de Commissie uit 2011 over de werkzaamheden van de groep van deskundigen voor de omzetting van de richtlijn betreffende uitzendarbeid, dient de heroverweging alle maatregelen te omvatten, zoals bijvoorbeeld wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, die in de lidstaten van kracht zijn en die de bedoeling of het effect hebben beperkingen op te leggen aan uitzendarbeid.

Artikel 4, lid 4, verduidelijkt daarnaast dat de bepalingen van het artikel gelden onverminderd de nationale voorschriften inzake registratie, afgifte van vergunningen, certificering, financiële waarborgen of het toezicht op uitzendbureaus. Verplichtingen die vallen onder een van deze categorieën, die te maken hebben met toegang tot de markt en het uitoefenen van activiteiten door uitzendbureaus, blijven derhalve buiten het toepassingsgebied van de verplichting om beperkingen en verbodsbepalingen te heroverwegen.

Artikel 4 beperkt dus de rechtvaardigingsgronden waarop een lidstaat zich kan beroepen om het gebruik van uitzendarbeid te beperken. Artikel 4, lid 1, is bindend voor alle lidstaten. Elke lidstaat moet zelf uitmaken hoe hij deze bepaling uitvoert, rekening houdend met de eigen nationale context. Er is geen termijn bepaald voor het uitvoeren van het eerste lid van artikel 4. Artikel 4 verplicht de lidstaten ertoe een heroverweging van beperkingen en verbodsbepalingen inzake de inzet van uitzendkrachten uit te voeren, de Commissie in kennis te stellen van de resultaten van deze heroverweging, en de verbodsbepalingen en beperkingen te rechtvaardigen met redenen van algemeen belang.

5.2. Resultaten van de heroverweging door de lidstaten

Alle lidstaten hebben de Commissie in kennis gesteld van hun standpunt inzake de heroverweging van beperkingen en verbodsbepalingen aangaande de inzet van uitzendkrachten.

Vierentwintig lidstaten hebben verslag uitgebracht over de resultaten van de uitgevoerde heroverweging. Vier lidstaten (*Ierland, Luxemburg, Malta* en het *Verenigd Koninkrijk*) hebben gemeld dat zij geen beperkingen en verbodsbepalingen kennen. In deze lidstaten is dus geen heroverweging uitgevoerd.

Wat *Ierland, Malta* en het *Verenigd Koninkrijk* betreft heeft onderzoek door de Commissie geen specifieke beperkingen of verboden aan het licht gebracht die het uitvoeren van een behoorlijke heroverweging door deze lidstaten noodzakelijk zou maken. Met betrekking tot *Luxemburg* werden echter wel beperkingen aangetroffen in de nationale wetgeving, bijvoorbeeld waar het gaat om de duurtijd van de opdrachten of het bestaan van een lijst van geoorloofde redenen voor de inzet van uitzendkrachten. De beperkingen en verbodsbepalingen die in *Luxemburg* van kracht zijn moeten dus, na raadpleging van de sociale partners, heroverwogen worden overeenkomstig artikel 4, lid 2, van de richtlijn.

De verslagen die door de vierentwintig lidstaten over de resultaten van de heroverweging van de beperkingen en verbodsbepalingen werden ingediend, waren erg divers in opmaak en omvang. In de meeste gevallen werden zij op vraag van de Commissie aangevuld met specifieke, meer nauwkeurige informatie.

Deze verscheidenheid is gedeeltelijk toe te schrijven aan de verschillende situaties in de lidstaten. Hoewel uitzendkrachten maar een klein deel uitmaken van de werknemers in het algemeen, is uitzendarbeid in sommige landen meer gangbaar dan in andere. In sommige lidstaten werd reeds in de jaren '60 (*Nederland*) of in de jaren '70 (*Frankrijk, Duitsland, Verenigd Koninkrijk*) een nationaal wettelijk kader voor uitzendarbeid aangenomen. In een aantal andere landen werd uitzendarbeid pas veel later geregeld; in sommige gevallen pas naar aanleiding van de omzetting van de richtlijn. Bovendien kan het belang van deze flexibele vorm van arbeid voor het functioneren van de nationale arbeidsmarkten niet worden onderschat, ook al is het aantal uitzendkrachten relatief beperkt. Alle lidstaten hebben specifieke keuzes gemaakt op het vlak van werkgelegenheidsbeleid, bijvoorbeeld door flexibiliteit op de arbeidsmarkt in meer of mindere mate te bevorderen. Dergelijke keuzes hebben een invloed op de rol en de positie van uitzendarbeid op hun respectieve arbeidsmarkten.

Vijf lidstaten (*Denemarken, Estland, Letland, Litouwen* en *Slowakije*) hebben in hun verslag over de resultaten van de heroverweging gemeld dat zij geen beperkingen of verbodsbepalingen inzake de inzet van uitzendkrachten hanteren.

Daarnaast brachten verscheidene lidstaten ook verslag uit over nationale bepalingen zoals bedoeld in artikel 4, lid 4, van de richtlijn, die betrekking hebben op bijvoorbeeld de registratie en financiële waarborgen van uitzendbureaus. Aangaande deze bepalingen bestaat geen verplichting tot heroverweging.

5.2.1. Rechtvaardiging van beperkingen en verbodsbepalingen met redenen van algemeen belang

Zoals uiteengezet onder punt 5.1 kunnen door de lidstaten toegepaste beperkingen en verbodsbepalingen inzake de inzet van uitzendarbeid enkel worden gerechtvaardigd met redenen van algemeen belang. Door te verwijzen naar "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" voorziet artikel 4, lid 1, van de richtlijn in een indicatieve, niet-limitatieve lijst van redenen die beperkingen en verbodsbepalingen kunnen rechtvaardigen.

De lidstaten dienden de Commissie tegen het eind van de omzettingsperiode op de hoogte te stellen van de rechtvaardiging van de beperkingen en verbodsbepalingen die zij toepassen. Zij maakten een lijst van beperkingen en verbodsbepalingen op en vermeldden in de meeste gevallen ter rechtvaardiging een of meer van de in artikel 4, lid 1, genoemde redenen van algemeen belang. Waar zij vonden dat eenzelfde reden kon worden ingeroepen voor meerdere beperkende maatregelen, werd een gemeenschappelijke rechtvaardiging voor verschillende beperkingen en verbodsbepalingen meegedeeld.

Over het algemeen en op een paar uitzonderingen na hebben de lidstaten slechts erg algemene rechtvaardigingen voor bestaande beperkende maatregelen meegedeeld, zelfs in de gevallen waarin de Commissie heeft gevraagd om bijkomende informatie over de redenen waarom de nationale instanties vonden dat de beperkingen en verbodsbepalingen die van kracht bleven, gerechtvaardigd waren om redenen van algemeen belang.

De lidstaten verwezen met name naar de rechtvaardigingsgronden die zijn omschreven in artikel 4, lid 1, van de richtlijn:

- Een aantal lidstaten (met name *België, Bulgarije, Kroatië, Tsjechië, Frankrijk, Duitsland, Griekenland, Hongarije, Italië, Polen, Portugal, Slovenië*) verwees naar "de bescherming van de uitzendkrachten" als verklaring en rechtvaardiging voor bepaalde bestaande verbodsbepalingen of beperkingen.

  Dit is bijvoorbeeld een van de gronden die gebruikt werd ter verantwoording van de beperkingen die in de bouwnijverheid in *Duitsland* van toepassing zijn. *Polen* deelde mee dat de beperking van de periode gedurende welke een uitzendkracht in een enkele inlenende onderneming mag werken, samenhangt met de tijdelijke aard van de taken die uitzendkrachten kunnen uitoefenen en ertoe bijdraagt hen te beschermen.

- De "eisen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid op het werk" werden door een aantal lidstaten (met name *België, Bulgarije, Tsjechië, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Italië, Polen, Portugal, Slovenië* en *Spanje*) aangehaald om hetzij beperkingen van, hetzij een regelrecht verbod op de inzet van uitzendkrachten te rechtvaardigen bij het uitvoeren van taken die bijzondere risico's inhouden voor de gezondheid en veiligheid van werknemers. Sommige lidstaten haalden deze rechtvaardiging aan in combinatie met andere in artikel 4, lid 1, opgenoemde rechtvaardigingsgronden, meer bepaald de bescherming van uitzendkrachten (*Kroatië, Portugal, Slovenië*).

  In *Slovenië*, waar de inzet van uitzendkrachten verboden kan worden middels een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de bedrijfstak, kan een dergelijk verbod alleen indien dit tot doel heeft een grotere bescherming van werknemers of de gezondheid en veiligheid van werknemers te garanderen.

  Artikel 4, lid 1, moet in het licht van artikel 5, lid 1, van Richtlijn 91/383/EEG inzake de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen worden gelezen. Op grond van dit artikel kunnen lidstaten verbieden dat uitzendkrachten "worden ingeschakeld bij bepaalde (...) werkzaamheden die bijzonder gevaarlijk zijn voor de veiligheid of de gezondheid van deze werknemers en met name bij werkzaamheden die (...) speciaal

medisch toezicht vergen". Omdat het EU-recht geen definitie bevat van het begrip "werkzaamheden die bijzonder gevaarlijk zijn voor de veiligheid of de gezondheid van werknemer", kunnen de lidstaten deze activiteiten bepalen, onder het toezicht van het Hof van Justitie.

- Meerdere lidstaten (met name *België, Bulgarije, Tsjechië, Frankrijk, Italië, Polen, Portugal, Roemenië* en *Zweden*) verwezen naar "de noodzaak om een goede werking van de arbeidsmarkt te garanderen" ter rechtvaardiging van beperkende maatregelen zoals een limitatieve lijst van geoorloofde redenen voor de inzet van uitzendkrachten (*Frankrijk, Italië, Polen*), beperkingen op het aantal of het aandeel uitzendkrachten dat in een inlenende onderneming mag worden ingezet (*België, Italië*), of de verplichting voor de werkgever om met een werknemersorganisatie te onderhandelen vooraleer uitzendkrachten worden ingezet (*Zweden*).

- Verscheidene lidstaten (*België, Bulgarije, Tsjechië, Duitsland, Griekenland, Italië, Polen, Zweden*) rechtvaardigden bepaalde beperkingen of verbodsbepalingen inzake de inzet van uitzendkrachten door "de noodzaak misbruiken te voorkomen". Deze rechtvaardiging is gebruikt met betrekking tot zeer diverse maatregelen, zoals beperkingen op de aard van de taken die aan uitzendkrachten mogen worden toevertrouwd (*Italië, Polen*), de mogelijkheid om in nationale collectieve overeenkomsten kwantitatieve beperkingen in te stellen op het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd voor uitzendarbeid (*Italië*), of de verplichting voor de inlenende onderneming om in bepaalde gevallen de toestemming van haar vakbondsdelegatie te verkrijgen vooraleer uitzendkrachten in te zetten (*België*).

  De "noodzaak misbruiken te voorkomen' wordt soms geciteerd in combinatie met andere rechtvaardigingsgronden uit artikel 4, lid 1, van de richtlijn, in het bijzonder de noodzaak de goede werking van de arbeidsmarkt te garanderen (*Italië, Polen, Zweden*).

Ook onderstaande redenen zijn door bepaalde lidstaten aangevoerd ter rechtvaardiging van beperkingen en verbodsbepalingen:

- Van de lidstaten die de inzet van uitzendkrachten ter vervanging van stakende werknemers verbieden (*Oostenrijk, België, Bulgarije, Kroatië, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Italië, Polen, Slovenië, Spanje*), verwijzen er vier (*België, Griekenland, Hongarije* en *Italië*) expliciet naar de bescherming van het stakingsrecht. Meerdere lidstaten halen overweging 20 van de richtlijn aan, waarin staat dat de bepalingen met betrekking tot de beperkingen of verbodsbepalingen inzake het inzetten van uitzendkrachten gelden onverminderd de nationale wetgeving of gebruiken die de vervanging van stakende werknemers door uitzendkrachten verbieden.

- Verscheidene lidstaten (*België, Frankrijk, Griekenland, Polen*) rechtvaardigen diverse beperkende maatregelen door te wijzen op de noodzaak om vast werk te beschermen en om te vermijden dat vaste banen kunnen worden ingevuld door werknemers met een tijdelijk contract. Zij rechtvaardigen daarmee met name beperkingen op de duurtijd van opdrachten en het bestaan van een lijst met geoorloofde redenen voor de inzet van uitzendkrachten, zoals bijvoorbeeld ter vervanging van een afwezige werknemer, om een tijdelijke stijging van het werkvolume op te vangen, of om uitzonderlijke of seizoensgebonden taken uit te voeren.

- *Oostenrijk* rechtvaardigt quota die het aandeel uitzendkrachten in een inlenende onderneming in bepaalde beroepen in de gezondheidszorg beperkt tot 10 % of 15 % door te verwijzen naar de bescherming van de gezondheid en het leven van personen.

In de context van hun heroverweging van de beperkingen en verbodsbepalingen inzake de inzet van uitzendkrachten, hadden de lidstaten kunnen overwegen om bepaalde verbodsbepalingen en beperkingen die oorspronkelijk waren ingegeven door de wens uitzendkrachten te beschermen, op te heffen. Zo is uitzendarbeid in *Roemenië* nu bijvoorbeeld toegestaan "voor het uitvoeren van specifieke tijdelijke taken", waar eerder een limitatieve lijst van geoorloofde redenen voor de inzet van uitzendkrachten bestond. In *Zweden* is het verbod om een uitzendkracht ter beschikking te stellen van zijn/haar vroegere werkgever in de eerste zes maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, opgeheven per 1 januari 2013. In *België* mogen thans onder bepaalde voorwaarden uitzendkrachten worden ingezet met het oog op integratie, dat wil zeggen met het oog op een mogelijke rechtstreekse indienstneming van de werknemer door de inlenende onderneming.

Hoewel een aantal beperkingen en verbodsbepalingen inzake de inzet van uitzendarbeid zijn opgeheven, heeft de heroverweging tot nu toe niet tot grote wijzigingen in de omvang van de door de lidstaten toegepaste beperkende maatregelen geleid. Toch blijven de verbodsbepalingen en beperkingen in een aantal lidstaten een punt van bespreking, ook met de sociale partners, met het oog op mogelijke aanvullende aanpassingen. Bijgevolg is de heroverweging van de beperkingen en verbodsbepalingen in verscheidene lidstaten (bijvoorbeeld België, Griekenland en Nederland) nog steeds bezig.

Niettemin staat artikel 4, lid 1, de lidstaten toe beperkingen of verbodsbepalingen die gerechtvaardigd zijn met redenen van algemeen belang, te behouden, door te stellen dat beperkingen of verbodsbepalingen enkel op die grond kunnen worden gerechtvaardigd. Onder voorbehoud van een meer diepgaand onderzoek van deze beperkingen en verbodsbepalingen, per geval bekeken, is de Commissie van mening dat deze beperkende maatregelen gerechtvaardigd lijken om redenen van algemeen belang, voor zover zij volgen uit legitieme beleidskeuzes en evenredig zijn aan het doel dat zij nastreven.

De bescherming van uitzendkrachten, de eisen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid op het werk, de noodzaak de goede werking van de arbeidsmarkt te garanderen, en de noodzaak misbruik te voorkomen, kunnen een rechtvaardiging vormen voor bepaalde beperkingen en verbodsbepalingen inzake de inzet van uitzendkrachten. Andere redenen van algemeen belang kunnen ook als rechtvaardiging dienen, voor zover zij legitiem zijn en evenredig zijn aan de nagestreefde doelstelling. Lidstaten kunnen verschillende vormen van arbeid, met inbegrip van uitzendarbeid, regelen en de goede werking van de arbeidsmarkt garanderen volgens hun eigen beleidskeuzes, mits zij voldoen aan de richtlijn betreffende uitzendarbeid en aan andere toepasselijke EU-wetgeving en beginselen zoals de vrijheid van dienstverrichting, de vrijheid van vestiging en de wetgeving met betrekking tot non-discriminatie.

Beperkingen of verbodsbepalingen die discriminatie van uitzendkrachten opleveren, kunnen niet met redenen van algemeen belang worden gerechtvaardigd. Zo kan bijvoorbeeld een verbod op het als uitzendkracht in dienst nemen van personen met een handicap niet worden gerechtvaardigd door de noodzaak de goede werking van de arbeidsmarkt te garanderen, noch door de bescherming van deze personen of de eisen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid op het werk.

5.2.2. Raadpleging van de sociale partners

Zoals uiteengezet onder punt 5.1, dienden de lidstaten de sociale partners te raadplegen vooraleer de beperkingen en verbodsbepalingen te heroverwegen. Voorts kon de heroverweging voor beperkingen en verbodsbepalingen die in collectieve overeenkomsten zijn vervat, worden verricht door de sociale partners die de betrokken overeenkomst hebben gesloten.

De lidstaten die een heroverweging van de bestaande beperkingen en verbodsbepalingen hebben uitgevoerd, hebben de sociale partners op verschillende manieren daarbij betrokken, wat de verscheidenheid van de arbeidsmarkten en arbeidsverhoudingen in de EU weerspiegelt.

Drie grote categorieën kunnen worden onderscheiden:

- lidstaten waar de sociale partners geraadpleegd werden in het kader van de heroverweging van beperkingen en verbodsbepalingen (*België, Kroatië, Frankrijk, Duitsland, Griekenland, Hongarije, Italië, Polen* en *Portugal*). Sommige daarvan hebben, in meer of mindere mate, aan de Commissie informatie verschaft over de standpunten van de sociale partners (*België, Griekenland, Polen* en *Portugal*);
- lidstaten waar de heroverweging grotendeels door de sociale partners zelf is uitgevoerd omdat de meeste beperkingen en verbodsbepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten zijn vastgelegd (*Denemarken, Finland, Nederland* en *Zweden*). *Finland* en *Zweden* hebben aan de Commissie informatie verschaft over de standpunten van de sociale partners;
- lidstaten waar de sociale partners werden geraadpleegd bij het voorstellen van de nationale omzettingsmaatregelen (*Oostenrijk, Bulgarije, Cyprus, Tsjechië, Estland, Letland, Litouwen, Roemenië, Slovenië* en *Spanje*).

Over het algemeen lijkt de manier waarop de sociale partners betrokken werden bij de heroverweging een afspiegeling te zijn van hun onderscheiden plaats en rol in de EU. In de gevallen waarin aan de Commissie informatie is verschaft over de standpunten van de sociale partners, is duidelijk dat met deze standpunten meer rekening had kunnen worden gehouden. Toch lijkt het raadplegen van de sociale partners, behalve in *Luxemburg*, conform artikel 4, lid 2, te zijn verlopen.

6. TOEGANG TOT WERK, COLLECTIEVE VOORZIENINGEN EN BEROEPSOPLEIDING — VERTEGENWOORDIGING VAN DE UITZENDKRACHTEN — INFORMATIE VAN DE WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS (ARTIKELEN 6, 7 EN 8)

6.1. Toegang tot werk, collectieve voorzieningen en beroepsopleiding (artikel 6)

Artikel 6 bevordert de toegang van uitzendkrachten tot vast werk, collectieve voorzieningen en beroepsopleiding. Het voorziet er met name in dat uitzendkrachten worden ingelicht over de vacatures in de inlenende onderneming (artikel 6, lid 1). Daarnaast verzekert het dat uitzendkrachten recht hebben op gelijke toegang tot bedrijfsvoorzieningen en diensten in de inlenende onderneming, met name kantines, kinderopvang en vervoerfaciliteiten, tenzij een verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is (artikel 6, lid 4). Het vraagt de lidstaten of de sociale partners de toegang van uitzendkrachten tot

opleidingsmogelijkheden in de uitzendbureaus en in de inlenende ondernemingen te verbeteren (artikel 6, lid 5).

Artikel 6, lid 1, is door een aantal lidstaten bijna letterlijk omgezet. De bepaling lijkt op dit moment geen bijzondere problemen op te leveren.

Wat artikel 6, lid 4, betreft hebben 14 landen (*Oostenrijk, België, Cyprus, Denemarken, Finland, Duitsland, Griekenland, Ierland, Letland, Litouwen, Malta, Nederland, Zweden* en het *Verenigd Koninkrijk*), dus de helft van de lidstaten, gemeld dat zij gebruikmaken van de mogelijkheid om af te wijken van de gelijke toegang tot bedrijfsvoorzieningen en diensten in de inlenende onderneming indien het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is. In de meeste gevallen is de formulering die in de nationale maatregelen wordt gebruikt nagenoeg identiek aan die van de richtlijn. De Commissie benadrukt dat een verschillende behandeling, waarbij uitzendkrachten minder gunstige voorwaarden genieten dan de door de inlenende onderneming in dienst genomen werknemers, de uitzondering moet blijven. Dat de mogelijkheid daartoe in een aantal lidstaten is ingesteld hoeft niet noodzakelijk te betekenen dat zij in de praktijk wordt toegepast.

Artikel 6, lid 5, moedigt de sociale partners aan een belangrijke rol te spelen bij het verbeteren van de toegang van uitzendkrachten tot opleiding en kinderopvang in de uitzendbureaus, en tot de opleidingsmogelijkheden die georganiseerd worden voor de werknemers van de inlenende ondernemingen waar zij worden ingezet. De tenuitvoerlegging van deze bepaling lijkt geen problemen op te leveren. In *Malta* genieten uitzendkrachten dezelfde toegang tot beroepsopleiding als de werknemers van de inlenende ondernemingen, tenzij een verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

6.2. Vertegenwoordiging van de uitzendkrachten (artikel 7)

Artikel 7 bepaalt dat, voor de berekening van de drempel waarboven werknemersvertegenwoordigende organisaties moeten worden opgericht, uitzendkrachten ofwel in het uitzendbureau, ofwel in de inlenende onderneming, ofwel in beide, moeten worden meegeteld.

In de meeste lidstaten worden uitzendkrachten meegeteld in het uitzendbureau dat hen in dienst heeft (*Bulgarije, Kroatië, Tsjechië, Denemarken, Estland, Finland, Hongarije, Ierland, Italië, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, Spanje, Zweden* en *het Verenigd Koninkrijk*), of zowel in het uitzendbureau als in de inlenende onderneming waar zij worden ingezet (*Oostenrijk, Cyprus, Frankrijk, Duitsland, Griekenland, Luxemburg, Nederland, Portugal* en *Slowakije*). In slechts drie lidstaten (*België, Letland* en *Roemenië*) worden zij enkel meegeteld in de inlenende onderneming.

Sommige lidstaten hebben specifieke voorwaarden ingevoerd waaronder uitzendkrachten worden meegeteld. Zo wordt bijvoorbeeld in *Bulgarije* rekening gehouden met het gemiddeld aantal uitzendkrachten dat gedurende de voorbije 12 maanden bij het uitzendbureau in dienst was. In *België* is de berekening gebaseerd op het gemiddeld aantal uitzendkrachten dat gedurende het vorige kwartaal bij de inlenende onderneming is geplaatst. Uitzendkrachten die vaste werknemers van een inlenende onderneming vervangen worden daarbij echter niet meegerekend.

Voor zover bekend bij de Commissie zijn er geen specifieke moeilijkheden met betrekking tot de omzetting van artikel 7.

6.3. Informatie van de werknemersvertegenwoordigers (artikel 8)

Overeenkomstig artikel 8 moet de inlenende onderneming, wanneer zij aan de vertegenwoordigingsinstanties van de werknemers informatie verstrekt over de arbeidssituatie in de onderneming, passende informatie verstrekken over de inzet van uitzendkrachten in de onderneming.

Sommige lidstaten leggen gedetailleerde verplichtingen op aan inlenende ondernemingen. In *Griekenland* bijvoorbeeld moet de inlenende onderneming informatie verstrekken over het aantal uitzendkrachten, maar ook over haar plannen om uitzendkrachten in te zetten en de mogelijkheden om hen direct in dienst te nemen. In *Frankrijk* en *Luxemburg* kunnen werknemersvertegenwoordigers toegang hebben tot de contracten tussen de inlenende onderneming en het uitzendbureau inzake de terbeschikkingstelling van werknemers.

Momenteel zijn er bij de Commissie geen bijzondere problemen bekend aangaande de uitvoering van deze bepaling.

7. SANCTIES (ARTIKEL 10)

Uit een eerste onderzoek van de omzettingswetgeving die door de lidstaten is goedgekeurd blijkt dat de informatie die over sancties is verstrekt hoofdzakelijk gaat over andere nationale bepalingen dan die welke zijn aangenomen voor de omzetting van de richtlijn (bijvoorbeeld het besturen van een bureau zonder vergunning, het nalaten overheden in kennis te stellen van arbeidsovereenkomsten die door het bureau zijn gesloten, enz.). Deze kwestie moet de komende maanden nader worden onderzocht, in het bijzonder om na te gaan of er sancties worden opgelegd in het kader van de richtlijn. Omdat heel weinig lidstaten concordantietabellen hebben voorgelegd is het vooralsnog niet mogelijk een omvattend overzicht van de situatie op nationaal niveau samen te stellen.

8. REGELGEVINGSKOSTEN

Uit een online openbare raadpleging die tussen oktober en december 2012 door de Commissie is uitgevoerd, bleek dat de richtlijn door het midden- en kleinbedrijf (mkb) en mkb-organisaties die op de raadpleging hebben gereageerd, als één van de meest belastende EU-wetgevingen werd aangemerkt[7]. De resultaten zijn gepubliceerd in een werkdocument van de diensten van de Commissie[8] van 7 maart 2013 bij de mededeling over "Slimme regelgeving".

De Mededeling van de Commissie van 18 juni 2013[9] over de follow-up van de "top 10"-raadpleging over EU-regels voor kleine en middelgrote bedrijven liet zien dat deze kritiek in grote mate verband hield met bestaande hindernissen voor de werking van uitzendbureaus en de verplichting voor uitzendbureaus die in meerdere lidstaten actief willen zijn, om zich in elk van die lidstaten te registreren. In de mededeling werd aangegeven dat in dit verslag rekening zou worden gehouden met de zorgen van het mkb en met de aspecten betreffende de administratieve lasten.

---

[7] 768 van de in totaal 995 respondenten waren in de EU gevestigde mkb-bedrijven of organisaties die de belangen van het mkb in Europa vertegenwoordigen. Daarvan hebben er 59 Richtlijn 2008/104/EG als een van de meest belastende EU-wetgevingen aangemerkt.

[8] Werkdocument van de diensten van de Commissie “Slimme regelgeving voor kmo’s: monitoring en raadpleging" (SWD(2013) 60 definitief) bij de Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's “Slimme regelgeving — Inspelen op de behoeften van kleine en middelgrote ondernemingen" (COM(2013) 122 final).

[9] Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's “Follow-up van de Commissie van de 'top 10'-raadpleging over EU-regels voor kleine en middelgrote ondernemingen" (COM(2013) 446 final van 18 juni 2013).

In dit verband heeft de Commissie een vragenlijst gestuurd aan de lidstaten en aan de sociale partners op Europees niveau, om hun mening over het probleem van aan de richtlijn verbonden kosten te peilen.

De Commissie vroeg eerst *of de richtlijn een belangrijke administratieve last teweegbrengt voor de nationale instanties en of deze kosten in de lidstaten zijn geëvalueerd*.

Op twee lidstaten na stelden de zevenentwintig lidstaten die antwoordden dat de richtlijn zelf geen belangrijke administratieve last teweegbracht voor de nationale instanties of dat zij deze niet specifiek hadden geëvalueerd. *België* maakte er melding van dat de heroverweging van de beperkingen en verbodsbepalingen belangrijke administratieve uitgaven met zich mee bracht. Het *Verenigd Koninkrijk* heeft vóór de inwerkingtreding van de richtlijn een impactbeoordeling gepubliceerd, waaruit bleek dat de totale kosten voor inleners uit de publieke sector, veroorzaakt door een stijging van de lonen, tussen de 157 miljoen GBP en 259 miljoen GBP per jaar zou bedragen. Een bijgewerkte versie is echter niet beschikbaar. Geen enkele lidstaat heeft een evaluatie uitgevoerd van de administratieve last die door de richtlijn wordt veroorzaakt.

De Commissie vroeg ook *of de materiële bepalingen van de richtlijn belangrijke kosten of hindernissen voor uitzendbureaus of inlenende ondernemingen met zich mee brachten, en of deze kosten waren geëvalueerd*.

Enkele lidstaten waren van mening dat de richtlijn beperkte kosten met zich meebracht voor uitzendbureaus (*Oostenrijk, Duitsland*) en/of inlenende ondernemingen (*Finland, Duitsland, Polen*), terwijl het *Verenigd Koninkrijk* gewag maakte van hogere loonkosten voor uitzendbureaus en van kosten voor uitzendbureaus en inlenende ondernemingen wegens informatieverplichtingen. Andere lidstaten maakten geen melding van belangrijke kosten of hindernissen voor uitzendbureaus of inlenende ondernemingen. Geen enkele lidstaat beschikt over bijgewerkte gegevens over de hoogte van de gemaakte kosten.

Cyprus deelde mee dat er nog geen uitzendbureaus actief zijn op zijn grondgebied.

Bij de Europese sociale partners maakte BusinessEurope melding van belangrijke nalevingskosten voor uitzendbedrijven in sommige lidstaten en van aanzienlijke sociale kosten die te wijten zijn aan de slechte uitvoering, of een gebrek aan uitvoering, van artikel 4. Eurociett maakte gewag van hogere kosten voor uitzendbureaus in landen zoals het *Verenigd Koninkrijk* en *Ierland* en benadrukte dat zij deze toename aanvaardde en steunde omdat zij de toepassing van de richtlijn ondersteunde. Eurociett verwees ook naar kosten verbonden aan de gebrekkige omzetting van sommige bepalingen van de richtlijn, terwijl de richtlijn volgens het CEEP[10] belangrijke meerkosten voor werkgevers had, met name waar geen gelijke behandeling bestond voordat de richtlijn werd omgezet. Geen van deze werkgeversorganisaties heeft echter een kwantificering van de door hen vermelde kosten verstrekt. UEAPME[11] had geen weet van voor de inlenende ondernemingen bijzonder dure bepalingen.

Het EVV[12] meldde dat artikel 12 van de richtlijn, dat de rechtsgrondslag vormt voor dit verslag, geen kostenbeoordeling vooropstelde en dat er geen studie bestond waarin verhoogde kosten voor uitzendbureaus wegens de omzetting van de richtlijn werden aangetoond. UNI-Europa is van mening dat kosten geen hindernis vormen voor uitzendbureaus of inlenende ondernemingen.

[10] Europees Centrum van gemeenschapsbedrijven en bedrijven van algemeen economisch belang.
[11] Europese Unie van ambachten en van het midden- en kleinbedrijf.
[12] Europees Verbond van Vakverenigingen.

Geen enkele lidstaat kon informatie voorleggen in antwoord op de vraag *of er informatie beschikbaar is over de kosten die door het mkb en/of micro-ondernemingen worden gedragen*. *Duitsland* stelde dat de richtlijn kosten met zich meebracht voor zowel de uitzendbureaus als de inlenende ondernemingen. *Oostenrijk* en *België* waren van mening dat de richtlijn niet bijzonder belastend is voor het mkb.

De Europese sociale partners verstrekten hierover geen informatie. Het EVV vond het ongepast de resultaten van de "top 10"-raadpleging te gebruiken als basis voor verdere werkzaamheden.

Daarnaast vonden verscheidene lidstaten desgevraagd dat een algemene beoordeling van de uit de richtlijn voortvloeiende kosten ook de baten in rekening moet brengen.

9. VERHOUDING TUSSEN DE RICHTLIJN BETREFFENDE UITZENDARBEID EN ANDERE EU-WETGEVING

Overeenkomstig artikel 3, lid 2, tweede alinea, kunnen de lidstaten werknemers of arbeidsverhoudingen niet van de werkingssfeer van de richtlijn uitsluiten enkel en alleen omdat zij deeltijdwerkers, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen met een arbeidsbetrekking met een uitzendbureau zijn. De bepaling maakt duidelijk dat uitzendkrachten die deeltijds werken of die werken met een overeenkomst voor bepaalde tijd, niet kunnen worden uitgesloten van de werkingssfeer van Richtlijn 2008/104/EG op grond dat zij "atypische" werknemers zijn.

Het Hof van Justitie heeft bevestigd dat Richtlijn 1999/70/EG inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet van toepassing is op de arbeidsbetrekking voor bepaalde tijd tussen een uitzendkracht en een uitzendbureau[13]. Als gevolg daarvan valt de drieledige arbeidsverhouding van een uitzendkracht die werkt met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet onder de richtlijn inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, omdat deze alleen geldt voor rechtstreekse arbeidsbetrekkingen tussen een werkgever en werknemer.

Wat de verhouding tussen Richtlijn 2008/104/EG betreffende uitzendarbeid en Richtlijn 96/71/EG[14] betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers betreft, verduidelijkt overweging 22 van Richtlijn 2008/104/EG dat deze moet worden toegepast met inachtneming van de bepalingen van het Verdrag inzake de vrijheid van dienstverrichting en de vrijheid van vestiging, en onverminderd Richtlijn 96/71/EG. De richtlijn betreffende uitzendarbeid heeft in beginsel betrekking op nationale situaties, daar waar de richtlijn betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers specifiek gericht is op grensoverschrijdende situaties. De richtlijn betreffende uitzendarbeid is ten volle van toepassing op mobiele werknemers die in een andere lidstaat dan hun eigen lidstaat werken alsof zij nationale werknemers zijn, terwijl de richtlijn betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers alleen van toepassing is op ter beschikking gestelde werknemers, dat wil zeggen werknemers die gedurende een beperkte periode hun activiteiten uitoefenen op het grondgebied van een andere lidstaat dan de staat waar zij gewoonlijk werkzaam zijn.

Artikel 1, lid 3, onder c), van de richtlijn betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers verklaart deze met name van toepassing op bedrijven die als uitzendbedrijf of als onderneming van herkomst een werknemer ter beschikking stellen van een ontvangende onderneming die op het grondgebied van een lidstaat gevestigd is of er werkzaamheden

[13] Arrest van het Hof van Justitie van 11 april 2013 in zaak C-290/12, Oreste Della Rocca/Poste Italiane SpA.

[14] Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1).

uitvoert, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen het uitzendbureau of de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat.

Overeenkomstig artikel 3, lid 1, van dezelfde richtlijn moeten ten aanzien van ter beschikking gestelde werknemers bepaalde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden worden gegarandeerd, waaronder de "minimumlonen, inclusief vergoedingen voor overwerk" en de "voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, in het bijzonder door uitzendbedrijven", voor zover zij in de wet of algemeen verbindende collectieve overeenkomsten zijn vastgesteld. Zoals vermeld in bovengenoemde overweging 22 van Richtlijn 2008/104/EG, hebben deze bepalingen uit de richtlijn betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers voorrang boven de bepalingen van de richtlijn betreffende uitzendarbeid. De lidstaten kunnen echter wel bepalen dat de op hun grondgebied ter beschikking gestelde uitzendkrachten gelijke behandeling genieten inzake de voorwaarden die gelden voor uitzendkrachten in de lidstaat waar de arbeid wordt verricht, overeenkomstig artikel 3, lid 9, van de richtlijn betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers.

10. MOGELIJKE WIJZIGINGEN

De vragenlijst waarnaar onder punt 8 wordt verwezen behandelde ook de vraag *of, gelet op de opgedane ervaring nadat de richtlijn in december 2011 volledig van toepassing werd, de in artikel 2 genoemde doelstellingen van sociaal beleid waren bereikt*.

In overeenstemming met artikel 12 dient dit verslag elke passend lijkende wijziging van de richtlijn in overweging te nemen. In de vragenlijst vestigde de Commissie de aandacht op dit punt door te vragen *of er bepalingen van de richtlijn moeten worden verduidelijkt en, zo ja, welke bepalingen en op grond van welke problemen.*

In antwoord op de *eerste vraag* stelden de meeste lidstaten dat de richtlijn inderdaad haar doelstellingen van sociaal beleid had bereikt of dat ze een belangrijke stap vertegenwoordigde in de ontwikkeling van een sociaal Europa. Een aantal lidstaten verwees naar praktische moeilijkheden om redenen die niets met de richtlijn te maken hadden (*Slowakije, Slovenië*), maar geen enkele lidstaat antwoordde dat de richtlijn haar doelstellingen niet had bereikt. *Bulgarije* antwoordde dat het moeilijk was de vraag te beantwoorden omdat uitzendbureaus er nog maar pas actief waren, terwijl het *Verenigd Koninkrijk* geen gegevens had op basis waarvan een antwoord kon worden geformuleerd. Ook *Cyprus* kon de vraag niet beantwoorden, omdat er in het land geen uitzendbureaus actief zijn.

BusinessEurope en Eurociett vonden dan weer dat de doelstellingen van de richtlijn niet helemaal zijn bereikt. Zij antwoordden dat er in sommige lidstaten nog steeds veel ongerechtvaardigde beperkingen op de inzet van uitzendkrachten van toepassing zijn, of zelfs recent zijn ingevoerd. Als voorbeelden werden verboden op het niveau van de bedrijfstak, onredelijke beperkingen van de maximumduur van opdrachten, te beperkte toelatingsgronden voor de inzet van uitzendkrachten, en quota voor het maximale aantal uitzendkrachten genoemd. Zij vonden dat dergelijke beperkingen moeten worden opgeheven. UEAPME en tot op zekere hoogte het CEEP waren van mening dat de richtlijn haar doelstellingen van sociaal beleid had bereikt.

Het EVV legde er de nadruk op dat de termijn voor omzetting van de richtlijn pas relatief recent was verstreken en dat veel lidstaten de richtlijn te laat hadden omgezet. Daarom was het volgens het EVV te vroeg voor een degelijke beoordeling van de situatie op nationaal niveau. UNI-Europa vond dat de doelstellingen van artikel 2 van de richtlijn in de meeste lidstaten reeds grotendeels waren bereikt op grond van nationale wetgeving vóór de richtlijn in werking trad.

Wat de *tweede vraag* betreft was de overgrote meerderheid van de lidstaten van mening dat er voorlopig geen behoefte was aan verduidelijkingen of een herziening van de bepalingen van de richtlijn. *Bulgarije* en *Polen* vonden het te vroeg om dergelijke kwesties te bespreken. Net als *Cyprus* wees *Bulgarije* op een gebrek aan praktische ervaring inzake uitzendarbeid. *Portugal* benadrukte dat het belangrijk is te garanderen dat de richtlijn in alle lidstaten op een juiste manier is omgezet.

Finland stelde dat artikel 4 van de richtlijn onduidelijk is, met name op het punt of het aan de lidstaten de verplichting oplegt nationale wetgeving aan te nemen waarin de rechtvaardigingsgronden voor beperkingen en verbodsbepalingen inzake de inzet van uitzendkrachten overeenkomstig artikel 4, lid 1, worden omschreven.

BusinessEurope was van mening dat de richtlijn niet moet worden herzien, maar dat artikel 4 wel op een juiste manier moet worden uitgevoerd in de lidstaten waar er nog steeds ongerechtvaardigde hindernissen bestaan voor de inzet van uitzendkrachten. BusinessEurope riep de Commissie op een interpretatieve mededeling inzake artikel 4 vast te stellen en de opheffing van ongerechtvaardigde beperkingen in landenspecifieke aanbevelingen en zo nodig door inbreukprocedures te bevorderen. Eurociett vond het evenmin nodig de richtlijn te herzien. Zij voegde er wel aan toe dat indien er geen wezenlijke vooruitgang kon worden geboekt bij de uitvoering van artikel 4, zij zou overwegen een voorwaardelijke en beperkte herziening van dit artikel te vragen. UEAPME vond een herziening van de richtlijn op dit moment niet nodig, terwijl het CEEP wees op de noodzaak om bepaalde nationale omzettingsmaatregelen te verduidelijken, in plaats van de richtlijn zelf.

Het EVV vond het door de vertraagde omzetting in een aantal lidstaten te vroeg om te bepalen of de richtlijn moest worden herzien. De afwijkingen op het beginsel van gelijke behandeling worden door het EVV wel als erg problematisch ervaren, vooral de manier waarop artikel 5, lid 2, in sommige lidstaten wordt toegepast.

UNI-Europa vindt dat de richtlijn moet worden herzien. Zij meent dat de afwijkingen uit artikel 5, leden 3 en 4, moeten worden afgeschaft, omdat zij rechtstreeks indruisen tegen het beginsel van gelijke behandeling. Bovendien moet volgens haar het begrip "misbruik" bij de toepassing van artikel 5 worden verduidelijkt, nu de richtlijn geen grenzen stelt aan het aantal achtereenvolgende opdrachten.

11. CONCLUSIES

De richtlijn heeft tot doel een billijk evenwicht te vinden tussen een betere bescherming van uitzendkrachten, met name door het instellen van het beginsel van gelijke behandeling, en de ondersteuning van de positieve rol die uitzendarbeid kan spelen door te zorgen voor een voldoende flexibele arbeidsmarkt.

De Commissie erkent het vele werk dat is geleverd bij de omzetting van de richtlijn, vooral in lidstaten waarin er voorheen geen specifieke wetgeving bestond voor uitzendarbeid, of waar het beginsel van gelijke behandeling voor het eerst in de nationale wetgeving werd vastgelegd.

Uit de bovenstaande analyse blijkt dat de bepalingen van de richtlijn over het algemeen correct lijken te zijn uitgevoerd en toegepast. De analyse heeft echter ook getoond dat het dubbelvoudige doel van de richtlijn nog niet volledig is bereikt. Enerzijds kan de mate waarin van bepaalde afwijkingen op het beginsel van gelijke behandeling gebruik is gemaakt, in specifieke gevallen hebben geleid tot een situatie waarin de toepassing van de richtlijn geen werkelijke verbetering voor de bescherming van uitzendkrachten betekent. Anderzijds heeft de heroverweging van de beperkingen en verbodsbepalingen inzake de inzet van

uitzendkrachten in de meeste gevallen gediend om het status quo te rechtvaardigen en niet als stimulans om de rol van uitzendarbeid op moderne, flexibele arbeidsmarkten te herzien.

De Commissie zal de toepassing van de richtlijn van nabij blijven volgen en daarbij rekening houden met verdere ontwikkelingen op het gebied van arbeidsrecht en uitzendarbeid, om ervoor te zorgen dat de doelstellingen van de richtlijn voldoende worden verwezenlijkt en dat de bepalingen ervan volledig en juist worden omgezet in alle lidstaten. In deze context zal de Commissie nauw samenwerken met de lidstaten en de sociale partners binnen de werkgroep die de toepassing van de richtlijn zal volgen en in andere fora.

Voorts is de Commissie voornemens de problemen bij de uitvoering van de richtlijn met passende middelen, met inbegrip van inbreukprocedures waar dat nodig is, aan te pakken. Klachten bij de Commissie tegen lidstaten, verzoekschriften en prejudiciële vragen aan het Hof van Justitie kunnen ook een belangrijke bron van informatie zijn over nationale maatregelen of praktijken die strijdig zijn met de richtlijn

In het licht van het Europees semester zal de Commissie overwegen om aanbevelingen aan de lidstaten op te nemen in de landenspecifieke maatregelen, indien de Commissie bij haar beoordeling van nationale hindernissen voor de activiteiten van uitzendbureaus stuit op specifieke regeldruk die het concurrentievermogen en de groei belemmert.

Wat mogelijke wijzigingen van de richtlijn betreft is meer tijd nodig om ervaring op te doen met de toepassing ervan, en om te bepalen of zij haar doelstellingen ten volle heeft bereikt. De omzettingsperiode liep af in december 2011; sommige van de nationale uitvoeringsmaatregelen zijn pas in de lente van 2013 aangenomen. Er is tot op heden geen rechtspraak van het Hof van Justitie aangaande de toepassing van de richtlijn.

In die context en gezien de eigen evaluatie door de Commissie van de toepassing van de richtlijn en de standpunten van de lidstaten en de Europese sociale partners tijdens de raadplegingen voorafgaand aan dit verslag, is de Commissie van mening dat er momenteel geen wijzigingen nodig zijn.

Begeleidend werkdocument van de diensten van de Commissie:
- overzicht van de door de lidstaten gemaakte keuzes bij de omzetting van de richtlijn in nationaal recht
- overzicht van de verslagen van de lidstaten over de resultaten van de heroverweging van de beperkingen en verbodsbepalingen inzake de inzet van uitzendkrachten