



nationale arbeidsraad

ADVIES Nr. 1.342

Zitting van donderdag 15 maart 2001

Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd - Omzetting in Belgisch recht

x x x

1.769 -1.

ADVIES Nr. 1.342

Onderwerp : Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd - Omzetting in Belgisch recht

Bij brief van 17 november 1999 heeft mevrouw L. Onkelinx, minister van Werkgelegenheid het advies ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad over de omzetting in het Belgisch recht van de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de uitvoering van voornoemde raamovereenkomst.

Het onderzoek van dit vraagstuk werd toevertrouwd aan de Commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op grond van de besprekingen van deze Commissie heeft de Raad op 15 maart 2001 het volgende eenparig uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN STREKKING VAN DE ADVIESAANVRAAG

De Nationale Arbeidsraad stelt vast dat de minister de Raad vraagt een onderzoek te wijden aan de omzetting in het Belgisch recht van de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de uitvoering van de door het EVV, de UNICE en gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Deze raamovereenkomst heeft tot doel de kwaliteit van de arbeid voor een bepaalde duur te verbeteren door de toepassing van het principe van non-discriminatie te waarborgen en het vastleggen van een kader om misbruiken die zouden voortvloeien uit het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen voor een bepaalde tijd te voorkomen.

De minister wijst er in de eerste plaats op dat de lidstaten tot 10 juli 2001 de tijd hebben om de omzetting te realiseren. Enkel in geval van bijzondere moeilijkheden of uitvoering door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de lidstaten zo nodig en na raadpleging van de sociale partners maximaal een jaar extra krijgen.

Voorts vraagt de minister meer in het bijzonder het advies van de Raad over een aantal punten waarvoor volgens de raamovereenkomst de raadpleging van de sociale partners vereist is, namelijk :

- de mogelijkheid om bepaalde categorieën van de werkingsfeer uit te sluiten (clausule 2);
- de wijze waarop het in de raamovereenkomst opgenomen non-discriminatiebeginsel moet toegepast worden door de lidstaten (clausule 4);
- de vaststelling van de maatregelen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen voor een bepaalde tijd te voorkomen alsook de bepaling van de voorwaarden waaronder die overeenkomsten of verhoudingen als opeenvolgend worden beschouwd of geacht worden voor onbepaalde tijd te zijn gesloten (clausule 5);

- de bepaling van de wijze waarop rekening moet worden gehouden met werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij de berekening van de drempel, waarboven werknemersvertegenwoordigers kunnen worden ingesteld (clausule 7).

De minister wijst er tenslotte ook op dat bepaalde ideeën die aan de basis liggen van onderhavige richtlijn terug te vinden zijn in de richtlijn 97/81/EG van 15 december 1997 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid.

II. STANDPUNT VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

De Raad heeft een onderzoek gewijd aan de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die als bijlage is opgenomen bij de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 en heeft nagegaan welke bepalingen van die raamovereenkomst nog in het Belgisch recht dienen omgezet en welke bepalingen reeds geldend recht zijn en derhalve geen verdere implementatie behoeven.

Op basis van dit onderzoek heeft de Raad volgende opmerkingen geformuleerd :

1. Werkingsfeer (Clausule 2)

De Raad stelt vast dat volgens clausule 2, 1. van de raamovereenkomst de werkingsfeer zich uitstrekt tot " werknemers met een contract voor bepaalde tijd die werken uit hoofde van een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding, als omschreven bij wet, collectieve overeenkomsten of gebruiken in iedere lidstaat"

De Raad is van oordeel dat ingevolge deze bepaling het toepassingsgebied van de wetgeving inzake de implementatie van de raamovereenkomst zich dient uit te strekken tot alle werknemers die met een contract van bepaalde tijd krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon. Het gaat dus niet enkel om personen die met een contract van bepaalde tijd tewerkgesteld zijn uit hoofde van een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten , maar ook zij die werkzaam zijn met een contract van bepaalde tijd in hoofde van elke andere arbeidsovereenkomst zoals voorzien in de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor zeelieden, de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor binnenschippers en de wet betreffende de tijdelijke arbeid en het ter beschikking stellen van werknemers (met uitzondering van de uitzendarbeid)

De Raad merkt voorts op dat volgens clause 2, 2. uit het toepassingsgebied kunnen gesloten worden :

- " - leerovereenkomsten en het leerlingwezen;
- arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen die zijn gesloten in het kader van een speciaal door of met steun van de overheid uitgevoerd opleidings-, arbeidsinpassings- en omscholingsprogramma."

De Raad is het ermee eens omwille van het feit dat deze overeenkomsten specifieke kenmerken vertonen om de diverse formules van leerovereenkomsten (leerlingwezen voor een bezoldigd beroep, leerlingwezen voor een zelfstandig beroep,...) en van opleiding, arbeidsinpassing en omscholing (Derde Arbeidscircuit, Interdepartementaal Begrotingsfonds, Activering van de werkloosheidszuikeringen, de overeenkomsten voor beroepsopleiding, ...) die in de Belgische wetgeving bestaan uit het toepassingsgebied te sluiten.

2. Non-discriminatiebeginsel (Clause 4)

De Raad stelt vast dat clause 4 van de raamovereenkomst met betrekking tot het non-discriminatiebeginsel volgende bepalingen bevat :

- " 1. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.
2. Wanneer zulks passend is, wordt het "pro rata temporis"-beginsel toegepast.
3. De wijze waarop deze clause wordt toegepast, wordt door de lidstaten - na raadpleging van de sociale partners - en/of de sociale partners bepaald met inachtneming van de Europese wetgeving en de nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en gebruiken.
4. Vaststelling van de anciënniteit met betrekking tot bepaalde arbeidsvoorwaarden geschiedt voor werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan de hand van dezelfde criteria als voor werknemers in vaste dienst, behalve wanneer verschillende periodes van anciënniteit op basis van objectieve gronden gerechtvaardigd zijn. "

De Raad merkt op dat hoewel het beginsel van non-discriminatie in de grondwet staat ingeschreven, dit beginsel niet uitdrukkelijk in het interne recht is opgenomen ten gunste van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd.

De Raad stipt voorts aan dat dit beginsel in gelijkaardige bewoordingen werd opgenomen in de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid waarvan de tekst als bijlage werd opgenomen bij de richtlijn 97/81/EG van 15 december 1997.

De Raad herinnert eraan dat hij omtrent de omzetting in het Belgisch recht van de richtlijn 97/81/EG van 15 december 1997 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid op 9 februari 2000 het advies nr. 1.302 heeft uitgebracht alsmede de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 bis heeft gesloten tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid.

In dat advies was de Raad de mening toegedaan dat de omzetting van de Europese richtlijn moet worden aangegrepen om het beginsel van non-discriminatie van deeltijdse werknemers in het Belgische positieve recht op te nemen.

De Raad heeft daartoe enerzijds op 9 februari 2000 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 bis gesloten tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid waarbij het beginsel van non-discriminatie uitdrukkelijk in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 werd ingeschreven en anderzijds aan de minister gevraagd het nodige te doen om dit beginsel op te nemen in een wettekst met een algemeen toepassingsgebied, die betrekking zal hebben op alle door de Europese richtlijn bedoelde deeltijdwerkers en arbeidsvoorwaarden en dit met strikte naleving van de richtlijn.

De Raad stelt thans voor om zoals voor de deeltijdse werknemers uitdrukkelijk in de wetgeving het beginsel van non-discriminatie ten gunste van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op te nemen.

De Raad vraagt dat hierbij zo getrouw mogelijk de libellering van de raamovereenkomst inzake de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt overgenomen.

3. Maatregelen ter voorkoming van misbruik (Clause 5)

De Raad stelt vast dat clause 5 van de raamovereenkomst bepaalt dat :

- " 1. Teneinde misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, voeren de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, en/of de sociale partners, wanneer er geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen ter voorkoming van misbruik bestaan, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers, een of meer van de volgende maatregelen in :
- a) vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen;
 - b) vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd;
 - c) vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd.
2. De lidstaten, na raadpleging van de sociale partners, en/of waar nodig, de sociale partners, bepalen onder welke voorwaarden arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd :
- a) als "opeenvolgend" worden beschouwd;
 - b) geacht worden voor onbepaalde tijd te gelden."

De Raad is van oordeel dat de krachtens deze clause van de raamovereenkomst voorziene maatregelen om misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen, in de Belgische arbeidswetgeving reeds geldend recht zijn en dus geen nadere implementatie behoeven.

De Raad wijst erop dat artikel 10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten als algemene regel voorziet dat wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben afgesloten zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, zij verondersteld worden een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

In afwijking van het principiële verbod om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten voorziet artikel 10 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in twee mogelijkheden om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten te sluiten zonder dat de werkgever moet kunnen bewijzen dat de opeenvolging gerechtvaardigd is wegens de aard van het werk of andere wettige redenen mits aan volgende voorwaarden wordt voldaan :

- ofwel kunnen er maximum vier overeenkomsten voor een bepaalde tijd worden gesloten waarvan de duur telkens niet minder dan drie maanden mag bedragen zonder dat de totale duur van deze opeenvolgende overeenkomsten twee jaar mag overschrijden;
- ofwel kunnen er met de voorafgaande toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar overeenkomsten voor een bepaalde tijd gesloten worden, waarvan de duur telkens niet minder dan zes maanden mag bedragen, zonder dat de totale duur van deze opeenvolgende overeenkomsten drie jaar mag overschrijden.

De Raad stelt vast dat artikel 10 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in elk geval voldoet aan twee van de drie optionele maatregelen voorzien in punt 1. b) en c) van clause 5 van de raamovereenkomst namelijk de begrenzing van de maximale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten en de begrenzing in het aantal verlengingen

Tenslotte kan er volgens de Raad ook gewezen worden op artikel 11 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten waarbij voorzien wordt dat zo na het verstrijken van de termijn de partijen voortgaan met de uitvoering van de overeenkomst, voor deze overeenkomst dezelfde voorwaarden gelden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd.

4. Voorlichting en arbeidskansen (Clausule 6)

a. Vacatures

De Raad stelt vast dat clausule 6,1. van de raamovereenkomst voorziet dat "de werkgevers werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in kennis stellen van vacatures in de onderneming of vestiging teneinde hun dezelfde kans op een vaste betrekking te garanderen als andere werknemers. Deze informatie mag worden verstrekt door middel van een algemene bekendmaking op een geschikte plaats in de onderneming of vestiging".

De Raad merkt op dat deze clausule nog niet in het Belgische regelgeving is opgenomen en derhalve nog implementatie behoeft.

De Raad stelt daarom voor in de wetgeving een bepaling op te nemen die voorziet in de verplichting van de werkgever om de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te informeren over de vacatures voor vast werk in de onderneming met toepassing van de middelen die in de onderneming gebruikelijk zijn.

b. Vorming

De Raad constateert dat volgens clausule 6, 2. " de werkgevers voorzover mogelijk de toegang van werknemers met een contract voor bepaalde tijd tot passende opleidingsmogelijkheden moeten vergemakkelijken teneinde hun vaardigheden, carrièremogelijkheden en beroepsmobiliteit te vergroten".

Wat de toegang tot de opleidingsmogelijkheden betreft wijst Raad erop dat de Belgische wetgeving zoals de wetgeving inzake sociale promotie en de wetgeving inzake educatief verlof in beginsel geen onderscheid maakt tussen de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De Raad vestigt er trouwens de aandacht op dat de voorschriften van clausule 6.2 kunnen beschouwd worden als een nadere uitwerking en invulling van het non-discriminatiebeginsel opgenomen in clausule 4 van de raamovereenkomst.

Aangezien de Raad gevraagd heeft uitdrukkelijk clause 4 in de wetgeving te implementeren, wordt naar het oordeel van de Raad hiermee ook voldaan aan de implementatie van voormelde voorschriften van clause 6.2.

Op grond van het non-discriminatiebeginsel mag de werkgever immers ten aanzien van de opleidingsmogelijkheden die deel uitmaken van de arbeidsvoorwaarden, geen onderscheid maken wegens het tijdelijk karakter van de arbeidsovereenkomst tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen te verantwoorden is. Toetredingsregelen die vooral werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd treffen, maar niet objectief gerechtvaardigd zijn, zijn in strijd met het non-discriminatiebeginsel.

De Raad is dan ook van oordeel dat wat de toegang tot de opleidingsmogelijkheden betreft, er geen specifieke implementatievoorziening nodig is.

5. Voorlichting en raadpleging (Clause 7)

a. Berekening van de drempel tot instelling van de werknemersvertegenwoordigen

De Raad stelt vast dat volgens clause 7.1 van de raamovereenkomst "bij de berekening van de drempel waarboven conform de nationale bepalingen in de onderneming werknemersvertegenwoordigingen als bedoeld in de nationale en communautaire wetgeving kunnen worden ingesteld, moet rekening worden gehouden met de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

De wijze waarop clause 7.1 wordt toegepast, wordt door de lidstaten - na raadpleging van de sociale partners - en/of de sociale partners bepaald overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken en met inachtneming van clause 4.1. (non-discriminatiebeginsel)".

De Raad merkt op dat de voorschriften van voormelde clause reeds in het Belgisch recht zijn opgenomen.

Krachtens de wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk moet er immers bij de berekening van de drempel waarboven een ondernemingsraad en/of een comité voor preventie en bescherming op het werk moeten worden opgericht, rekening gehouden worden met de werknemers die tewerkgesteld gesteld zijn met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd.

Conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 geldt dit eveneens voor de berekening van de drempel tot instelling van een Europese ondernemingsraad of een procedure ter informatie en raadpleging.

b. Voorlichting over arbeid van bepaalde duur

De Raad stelt vast dat volgens clause 7.3 van de raamovereenkomst "voorzover mogelijk de werkgevers het verstrekken van passende informatie over arbeid van bepaalde duur in de onderneming aan de bestaande vertegenwoordigingen van werknemers zouden moeten in overweging nemen".

De Raad merkt op dat ook deze clause reeds in het Belgische recht gerealiseerd is.

Zo voorziet artikel 2, 3° van het koninklijk besluit van 7 april 1995 betreffende de voorlichting van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling dat de werkgever aan de ondernemingsraad informatie dient te verstrekken nopens de maatregelen inzake de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, bedoeld in artikel 10, bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten .

Voorts dient ook in het kader van het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging informatie verstrekt nopens het aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd.

DE SECRETARIS,

DE VOORZITTER,

J. GLORIEUS

P. WINDEY