

## **Verslag internetconsultatie ontwerpbesluit tot wijziging van het Tijdelijk Besluit Postbezorgers 2011 in verband met de wijziging van de reikwijdte**

De internetconsultatie van het ontwerpbesluit tot wijziging van het Tijdelijk besluit postbezorgers 2011 (hierna: het ontwerpbesluit) heeft plaatsgevonden in maart 2018. Besloten is om dit ontwerpbesluit niet voor te dragen voor bekrachtiging door de Koning, maar om de beoogde wijziging te regelen op wetsniveau. Dit is gebeurd in het wetsvoorstel tot wijziging van de Postwet 2009 in verband met de wijziging van de toegangsregulering van postvervoerders tot een landelijk netwerk voor postaanbieding, de borging van de continuïteit van de universele postdienst, de flexibilisering van de eisen aan de universele postdienst en de bescherming van de arbeidspositie van postbezorgers. Dat wetsvoorstel strekt onder meer tot wijziging van artikel 8 van de Postwet 2009. Op 9 april 2019 is de consultatie van dat wetsvoorstel gestart.

Het Tijdelijk besluit postbezorgers 2011 regelt dat een postvervoerbedrijf met 80% van de postbezorgers een arbeidsovereenkomst moet hebben. Het ontwerpbesluit strekte ertoe om te verduidelijken dat uitzendovereenkomsten in het algemeen niet onder de norm van 80% vallen. Voor een specifieke groep van uitzendovereenkomsten van postbezorgers is het echter wel van belang dat deze worden meegeteld voor de 80%-norm. Dit betreft inleenverbanden die zijn gesloten met werknemers die voortkomen uit de banenafpraak. Als inlening van deze groep niet onder de 80%-norm zou vallen, zou dat in de praktijk het onbedoelde, negatieve gevolg hebben dat dit het realiseren van banen belemmert voor mensen uit de doelgroep van de banenafpraak.

De internetconsultatie in maart 2018 van het ontwerpbesluit heeft vijf reacties opgeleverd. Drie hiervan zijn positief terwijl twee reacties vragen om heroverweging van het ontwerpbesluit. Voornaamste bezwaar dat naar voren is gebracht is dat het ontwerpbesluit leidt tot inperking van de reikwijdte. Voorheen waren diverse postvervoerbedrijven ervan uitgegaan dat alle vormen van uitzendwerk onder de 80%-norm vallen. Onderscheid binnen de groep van uitzendkrachten wordt door enkele partijen als onwenselijk gezien, omdat zich volgens hen ook onder uitzendkrachten die niet onder de doelgroep banenafpraak vallen werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt bevinden. Met het voorgestelde ontwerpbesluit zou deze laatste groep volgens deze partijen uitgesloten worden. Het niveau van arbeidsbescherming van uitzendkrachten is echter lager dan van werknemers met een arbeidsovereenkomst direct met het postvervoerbedrijf. Om concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen voor werkenden met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt is de flexibele schil – het aantal postbezorgers dat geen arbeidsovereenkomst met het postvervoerbedrijf zelf heeft - beperkt tot 20%. Het kabinet vindt het van belang dat een arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk de voorkeur zou moeten hebben.

Ook werd door enkele partijen opgemerkt dat het ontwerpbesluit in strijd zou zijn met de Europese Uitzendrichtlijn. Dit is niet het geval. Ook na de explicitering van de reikwijdte van de 80%-norm is de motivering in het oorspronkelijke Tijdelijk besluit postbezorgers 2011 (Stb. 2011, nr. 159) op welke gronden de 80% norm verenigbaar is met het Europese recht nog steeds van toepassing. De voorgestelde wijziging valt voorts niet binnen het toepassingsbereik van de Dienstenrichtlijn. Het betreft immers wettelijke bepalingen betreffende arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden die door de Dienstenrichtlijn ingevolge artikel 1, zesde lid, van de Dienstenrichtlijn onverlet worden gelaten. Tenslotte is de beperking aan de inzet van uitzendkrachten tot een specifieke groep (met een zwakkere arbeidsmarktpositie) gerechtvaardigd op grond van artikel 4, eerste lid, van de Uitzendrichtlijn (Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PbEU 2008, L 327).

In een reactie wordt de suggestie gedaan om uitzendwerk wél mee te tellen voor de 80%-norm, maar de duur van dit uitzendwerk te begrenzen, bijvoorbeeld op 520 uur. Een dergelijke constructie zou met veel administratieve- en handhavingslasten gepaard gaan omdat op individueel niveau moet worden getoetst. Zonder deze toets zou het doel van het Tijdelijk besluit postbezorgers 2011 juist worden ondergraven, omdat bedrijven dan de vrijheid zouden krijgen steeds voor een tijdelijke periode werknemers op basis van een uitzendcontract te laten werken om op deze manier aan de 80% uit het tijdelijk besluit te voldoen. Het is juist de bedoeling dergelijke korte tijdelijke dienstverbanden via uitzendcontracten te voorkomen.