

I EUROPEES SOCIAAL BELEID

I.1 Inleiding

Binnen de Europese Unie bestaan drie gemeenschappen¹: de Europese Gemeenschap (EG), de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal (EGKS) en de Europese Atoomgemeenschap (Euratom). In dit boek staat het arbeidsrecht van de EG centraal, nu dat van de twee overige beperkt van omvang is en bijzonder specifiek van aard². Wel wordt de regelgeving behandeld die tot stand komt onder het zgn. Sociaal Protocol bij het Verdrag tot oprichting van de EU. Voor het sociale-zekerheidsrecht verwijzen wij naar de specifieke literatuur³. Speciale aandacht zal worden besteed aan de doorwerking van het Europees arbeidsrecht in Nederland⁴.

In dit hoofdstuk zal – ter inleiding op de meer juridische hoofdstukken – de beleidsmatige kant van het Europees sociaal recht worden besproken⁵, aan de hand van de doelstellingen, de geschiedenis, de relatie

1. De andere pijlers van de Europese unie (het gemeenschappelijke buitenlands en veiligheidsbeleid, resp. samenwerking op het gebied van justitie en binnenlandse zaken) zijn voor het Europees arbeidsrecht niet direct van belang.

2. Zie voor algemene literatuur over Europees arbeidsrecht verder R. Blanpain/C. Engels, *Europees arbeidsrecht*, 4e druk, Leuven 1994; R. Nielsen/E. Swyszczak, *The social dimension of the European Community*, Copenhagen 1993. Voor tekstmateriaal Angela Byre, *EC Social Policy and 1992, Laws, cases and materials*, Deventer/Boston 1992; A.T.J.M. Jacobs/J.P.M. Zcijen, *Teksten Europees sociaal recht*, Deventer 1992.

3. Zie hiervoor D. Picters (ed.), *Europees sociale-zekerheidsrecht, Commentaar*, Antwerpen/Apeldoorn 1988; F.J.L. Pennings, *Grondslagen van het Europese Sociale-zekerheidsrecht*, Deventer 1993; H.G. de Gier/P.J. van Wijngaarden/A.M.E. Roelofs, *Sociale Zekerheid in Europa: trends en perspectieven*, Utrecht 1994.

4. Zie ook A.T.J.M. Jacobs (red.), *De invloed van het communautaire recht op het Nederlandse arbeidsrecht*, *SEW* 1988, blz. 278; P.F. van der Heijden (red.), *Labour law and Social Policy within the EU: the dutch dimension*, *SEW* 1994, blz. 351.

5. Paul Teague, *European Community Social Policy*, London 1989.

met andere internationale organisaties, de sociale dialoog, beleidsdocumenten en het toekomstperspectief⁶.

1.2 Doelstellingen

De sociale bescherming van de burgers van de lidstaten vormt een expliciete doelstelling van de Europese Gemeenschap. Volgens art. 2 EG-Verdrag heeft deze namelijk tot taak, door het instellen van een gemeenschappelijke markt en een economische en monetaire unie en door de tenuitvoerlegging van gemeenschappelijk beleid en activiteiten op diverse terreinen, een harmonische en evenwichtige ontwikkeling van de economische activiteit binnen de gehele Gemeenschap te bevorderen, alsmede een duurzame en niet-inflatoire groei met inachtneming van het milieu, een hoge graad van convergentie van de economische prestaties, een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, een verbetering van de levensstandaard en van de kwaliteit van het bestaan, de economische en sociale samenhang en de solidariteit tussen de lidstaten.

In art. 117 EG-Verdrag wordt dit als volgt uitgewerkt. De lidstaten erkennen de noodzaak, verbetering van de levensstandaard en van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers te bevorderen, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang wordt mogelijk gemaakt. Zij verklaren ook van mening te zijn dat een dergelijke ontwikkeling zal voortvloeien uit de werking van de gemeenschappelijke markt waardoor de harmonisatie der sociale stelsels zal worden bevorderd, als uit de in het EG-Verdrag bepaalde procedures en het nader tot elkaar brengen van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen.

Uit deze formuleringen komt reeds duidelijk naar voren dat de totstandkoming van een gemeenschappelijke markt centraal staat. De sociale doelstellingen van het beleid hebben daar steeds nauw mee te maken gehad en zijn slechts geleidelijk in gewicht toegenomen. Een viertal aspecten kan worden onderscheiden:

6. Zie voor de rol van het Europees arbeidsrecht in het juridisch onderwijs A.J.C.M. Geers/G.J.J. Heerma van Voss, Sociaal recht in een Europese juridische opleiding, *SMA* 1991, blz. 645-651; voorts de bijdragen van B. van Buggenhout, B. Bercusson, R. Birk en A. Supiot aan Bruno de Witte/Caroline Forder (eds.), *The Common Law of Europe and the future of legal education*, Deventer 1992.

– *het totstandbrengen van een gemeenschappelijke arbeidsmarkt*

Dit wordt met name nagestreefd door het vrij verkeer van werknemers, dat ertoe strekt om nationale belemmeringen tegen het verrichten van werk in een andere EU-lidstaat weg te nemen. Daarbij wordt indirect ook de werknemer beschermd tegen onvoordelige gevolgen van dergelijke werkzaamheden buiten het eigen land, door discriminatieverboden en door de coördinatie van sociale-zekerheidsregelingen.

– *het voorkomen van te grote concurrentievoordelen tussen lidstaten*

Deze zouden kunnen leiden tot verstoring van de marktverhoudingen. Voor zover zulke verschillen voortkomen uit een verschillend sociaal beleid kan harmonisatie van dat beleid hen wegnemen. Een bekend voorbeeld vormt het recht op gelijke beloning van mannen en vrouwen, dat al in 1957 in het EEG-Verdrag werd opgenomen. Primaire reden hiervoor was niet het voeren van sociaal beleid, maar het voorkomen van een nadelige positie van Frankrijk, dat dit recht in de Grondwet had staan. Dat dit recht later de aanleiding zou vormen voor een verdere ontwikkeling van het sociaal beleid van de EG op het gebied van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen was een tweede.

– *het tegengaan van ‘concurrentie naar beneden’ (‘social dumping’)*

Door het wegvallen van de grenzen tussen de landen zou het steeds eenvoudiger worden productie te verplaatsen. Om die reden zouden ondernemingen kunnen trekken naar de landen met de minste sociale bescherming, waar het goedkoopst kan worden geproduceerd⁷. Om dit verschijnsel te bestrijden dienen afspraken te worden gemaakt over een gemeenschappelijk minimumniveau van bescherming. Een voorbeeld vormen de richtlijnen in verband met de herstructurering van ondernemingen, die de werknemer enige bescherming bieden tegen te overhaaste besluitvorming op dit gebied.

– *het boeken van vooruitgang in sociale bescherming*

Deze doelstelling geldt vanouds voor het internationale arbeidsrecht. Door het nemen van gemeenschappelijke maatregelen op sociaal terrein wordt het mogelijk vooruitgang te boeken op sociaal gebied zonder vrees voor nadelen uit concurrentieoogpunt: het goederenconcurrentiemotief.

7. Vgl. A.T.J.M. Jacobs, De arbeidsrechtelijke aspecten van de voltooiing van de Europese binnenmarkt, *NJB* 1989, blz. 835.

Dit speelde al een rol bij de eerste internationale sociaalrechtelijke verdragen, eind vorige eeuw, en is vanouds een motief geweest bij de Internationale Arbeidsorganisatie. De gedachte is ook terug te vinden in art. 117 EG-Verdrag. In de EG is het bekendste voorbeeld de reeks maatregelen op het gebied van de arbeidsomstandigheden. Het EG-Verdrag laat besluitvorming op dit gebied bij gekwalificeerde meerderheid toe.

Over de wenselijkheid van het verder ontwikkelen van sociaal beleid op Europees niveau bestaat geen overeenstemming tussen alle EU-lidstaten. Met name de Conservatieve regeringen van het Verenigd Koninkrijk verzetten zich sinds jaar en dag tegen de ontwikkeling van een omvattend Europees Sociaal Beleid, reden waarom op dit gebied de laatste jaren een 'tweesporenbeleid' is ontstaan. Hierbij kunnen de 14 andere EU-lidstaten verdergaande stappen nemen, zonder dat het Verenigd Koninkrijk verplicht is daarin mee te gaan. Dit tweesporenbeleid is vastgelegd in het zgn. Sociale Protocol bij het Verdrag van Maastricht, dat inmiddels heeft geleid tot een Richtlijn inzake de Europese medezeggenschap voor 14 van de 15 EU-landen.

1.3 **Geschiedenis**

De ontwikkeling van het Europees sociaal beleid valt te verdelen in drie fasen.

1.3.1 *1e fase – Ontwikkeling vrij werknemersverkeer (1957-1970)*

Het EEG-Verdrag van 1957⁸ was in hoofdzaak gericht op de economische eenwording van de lidstaten. Naast de douane-unie en het gemeenschappelijk landbouwbeleid betrof een kernonderdeel van het Verdrag het vrije verkeer van personen, diensten, goederen en kapitaal (titel III, tweede deel). Voor het arbeidsrecht was in deze titel met name hoofdstuk 1 (de werknemers) van belang (art. 48-51), en daarnaast de hoofdstukken 2 en 3 inzake respectievelijk het recht van vestiging (art. 52-58) en de diensten (art. 59-66).

8. Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, Rome 25 maart 1957, *Trb.* 1957, 91.

Daarnaast wijdde het verdrag een titel III, derde deel aan de Sociale Politiek, bestaande uit hoofdstuk 1 met Sociale Bepalingen (art. 117-122) en hoofdstuk 2 over het Europees Sociaal Fonds (art. 123-128).

In de periode tot 1970 lag de nadruk in het beleid van de EEG op de realisering van de douane-unie, het gemeenschappelijk landbouwbeleid en de basis-vrijheden. Voor het arbeidsrecht betekende dit de uitwerking van het vrij verkeer van werknemers. Deze werd in drie fasen gerealiseerd. Het sluitstuk betrof de Verordening waarmee in 1968 het volledige vrije verkeer van werknemers werd gerealiseerd, waarna in 1971 ook de coördinatie van de sociale zekerheid in een Verordening werd geregeld.

De belangrijkste bepaling van de titel over de Sociale Politiek, art. 119 EEG Verdrag inzake gelijke beloning voor mannen en vrouwen, werd ondanks de verplichting daartoe in deze periode nog niet in alle landen gerealiseerd. Daarnaast werd het Europees Sociaal Fonds opgericht en gebruikt als instrument om werkgelegenheidsprojecten te stimuleren.

1.3.2 2e fase – Sociale actieprogramma's (1970-1990)

Aan het begin van de jaren zeventig steeg de behoefte aan een sociaal beleid. De interne markt kwam goed op gang en ondernemingen gingen steeds grootschaliger en meer grensoverschrijdend werken. Vanaf 1974 begon de Commissie van de EG te werken met Sociale actieprogramma's, waarin beleidspunten op sociaal terrein systematisch werden uitgewerkt. Het gevolg was dat in deze periode een aantal knelpunten werd aangepakt, waarbij met name de richtlijn als instrument werd gehanteerd.

Het ging hier in de eerste plaats om de *gelijke behandeling van mannen en vrouwen*. De toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen in de lidstaten maakte van de achterstand van vrouwen in het arbeidsproces een urgente kwestie. Het Hof van Justitie van de EG (hierna ook: EG-Hof) werd in verschillende procedures ingeschakeld, waarbij vermelding verdient de naam van Gabrielle Defrenne, die enkele baanbrekende procedures op dit gebied voerde. Art. 119 EEG-Verdrag kreeg dank zij de uitspraken van het EG-Hof meer bekendheid. De EG-Commissie greep dit aan om richtlijnen voor te stellen waarop dit terrein verder werd ontwikkeld. Ging het aanvankelijk alleen om gelijke beloning, daarna vond uitbreiding plaats naar andere aspecten van ongelijke behandeling naar geslacht in het arbeidsproces, als ook ten aanzien van de sociale zekerheid en de pensioenen.

Daarnaast leidde de toenemende internationale *herstructurering van ondernemingen* in de jaren zeventig tot richtlijnen op het gebied van Collec-

tief ontslag, Insolventie van de werkgever en Overgang van ondernemingen.

In de jaren tachtig was met name de Conversatieve regering van het Verenigd Koninkrijk een fervent tegenstander van verdere ontwikkeling van het Europees sociaal beleid. Alleen op het gebied van de *arbeidsomstandigheden* was deze regering overtuigd van het nut van verdere Europese regelgeving. Dit leidde tot een reeks richtlijnen op dit gebied en voorts tot de mogelijkheid om bij de Europese Akte in 1987 een art. 118A in het EEG-Verdrag op te nemen, dat op dit gebied besluitvorming bij gekwalificeerde meerderheid mogelijk maakte.

1.3.3 3e fase – Omvattend sociaal beleid (vanaf 1990)

De toenemende behoefte bij de meeste EG-lidstaten om tot een verdergaand gemeenschappelijk sociaal beleid te komen, heeft geleid tot de vaststelling in 1989 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden (hierna: het *Gemeenschapshandvest*⁹). Dit document heeft slechts de status van een politieke verklaring van 11 van de 12 toenmalige lidstaten, omdat het Verenigd Koninkrijk zich niet met het stuk kon verenigen. In de visie van de Britse Conservatieve regering zou het verder ontwikkelen van Europees arbeidsrecht het vermogen tot concurreren met landen buiten de EU te zeer aantasten. De andere lidstaten deelden dit oordeel niet en bepleitten een verdere ontwikkeling van het Europees sociaal beleid, teneinde ook de werkenden in de Gemeenschap te beschermen tegen voor hen mogelijk nadelige effecten van de Europese eenwording.

Ondanks de zwakke status van het Gemeenschapshandvest vormde het de basis voor de ontwikkeling van een reeks verdere richtlijnen op sociaal gebied. De vraag was hierbij echter of deze tot stand zouden kunnen komen zonder de medewerking van het Verenigd Koninkrijk. Een en ander leidde tot een toenemende verwarring over de juridische basis waarop deze richtlijnen moesten worden gebaseerd.

Bij de Intergouvernementele Conferentie in Maastricht eind 1991, die leidde tot het Verdrag betreffende de Europese Unie¹⁰ konden de lidstaten het niet eens worden over het te voeren sociaal beleid in de op te richten Europese Unie. Het voorstel betrof de opname van een nieuw

9. Zie voor de tekst *SR* 1990, blz. 52-54.

10. Maastricht 1992, in werking getreden 1 november 1993.

hoofdstuk (voorbereid in overleg met de sociale partners op Europees niveau) in het EG-Verdrag, waarin de EG op een breed terrein sociaal beleid zou gaan voeren. Wederom verzette het Verenigd Koninkrijk zich hier sterk tegen. Overeengekomen werd ten slotte dat de beoogde paragraaf werd opgenomen in een aparte overeenkomst tussen de overige 11 lidstaten (de *Sociale Overeenkomst*). Het Verenigd Koninkrijk stond deze 11 lidstaten wel toe om via een aan het EU-Verdrag toegevoegd Protocol (het zgn. *Sociaal Protocol*) gebruik te maken van de EG-instellingen om de Sociale Overeenkomst te implementeren in de 11 betrokken lidstaten¹¹. Inmiddels zijn de drie nadien toegetreden EU-lidstaten ook aan de Sociale Overeenkomst gebonden, zodat deze thans geldt voor 14 van de 15 EU-lidstaten.

Het EU-Verdrag markeert met name door het Sociaal Protocol een belangrijke stap vooruit op het gebied van het Europees sociaal recht: de uitbreiding van het aantal gebieden waarop Europees arbeidsrecht kan worden gevormd en het vergemakkelijken van de besluitvorming op een beperkt aantal gebieden (zie nader par. 2.3). Ten slotte geeft het nieuwe impulsen aan de rol van de sociale partners (zie nader par. 2.5). Het eerste resultaat van het Sociaal Protocol vormt de Richtlijn inzake de Europese Ondernemingsraad, die in september 1994 tot stand kwam. De totstandkoming van het Sociaal Protocol sluit overigens niet uit dat lidstaten van de EU zo veel mogelijk eerst trachten het alle 15 eens te worden over maatregelen van sociaal beleid. Zo kon wel in 1992 de Richtlijn inzake Collectief Ontslag voor alle lidstaten worden aangescherpt.

1.4 Relatie tot andere internationale organisaties

Op het gebied van het sociaal beleid zijn met name de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en de Raad van Europa actief. Zij hebben beide een meer omvattend beleid op het hele sociaal terrein, zij het dat de handhaving daarvan in beginsel minder krachtig is dan de handhaving van het EG-recht. De documenten van deze organisaties zijn soms wel van belang bij de formulering van het EU-beleid, maar veelal staan zij er los van. Zo bevat de considerans van het Gemeenschapshandvest de

11. Zie voor de tekst van de Wijzigingen in het EG-Verdrag, de protocollen op het terrein van art. 119 EG-Verdrag en de sociale politiek en de Sociale Overeenkomst in verband met het EU-Verdrag, SR 1992, blz. 140-142.

overweging dat het is aangewezen zich te laten leiden door de Verdragen van de IAO en door het Europees Sociaal Handvest van de Raad van Europa.

De IAO heeft naast een aantal belangrijke verdragen over de vakverenigingsvrijheid ook een reeks verdragen en aanbevelingen over praktisch alle aspecten van het sociaal beleid¹². Al vele malen zijn stemmen opgegaan om binnen de EU te waarborgen dat althans de normen van die verdragen door alle lidstaten worden gerealiseerd. Het verdient overigens vermelding dat de normen van de IAO, mede doordat deze organisatie reeds in 1919 werd opgericht, soms weer zijn verouderd. Mede doordat de normen voor een mondiaal terrein zijn geschreven, komen ook niet alle Verdragen zonder meer voor toepassing in Europa in aanmerking of dienen zij te worden toegespitst.

De Raad van Europa is het meest bekend van het Europees Verdrag ter bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden¹³. Op ons terrein is echter vooral van belang het Europees Sociaal Handvest (ESH)¹⁴. Dit Verdrag omvat het brede terrein van het sociaal recht, maar is mede door de voorzichtige formuleringen en de gebrekkige toezichtmechanismes niet altijd even effectief¹⁵. In een Aanvullend Protocol bij het ESH wordt dit uitgebreid met een aantal nieuwe artikelen. Dit is nog niet in werking getreden¹⁶. Op 21 oktober 1991 is een protocol tot wijziging van het Europees Sociaal Handvest vastgesteld,

12. Zie voor een overzicht Lammy Betten, *International Labour Law*, Deventer 1993; J.J.M. van der Ven, 'De ILO in Nederland en omgekeerd', in: *Blinde vlekken in het sociaal recht (Frenkel-bundel)*, Deventer 1986, blz. 320; N. Valticos/K. Samson, 'International Labour Law', in: R. Blanpain/C. Engels, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Vth and revised edition, Deventer/Boston 1993, blz. 77-94.

13. Zie voor de gevolgen van dit verdrag voor het sociaal recht P.F. van der Heijden/G.J.J. Heerma van Voss, 'Sociaal Recht en 40 jaar EVRM', in: A.W. Heringa e.a. (red.), *40 jaar EVRM*, Leiden 1990, blz. 209.

14. Gesloten te Turijn op 18 oktober 1961, voor Nederland van kracht geworden op 22 april 1980, *Trb.* 1963, 90.

15. J.J.M. van der Ven e.a., *Het Europees Sociaal Handvest*, Nijmegen 1982; David Harris, *The European Social Charter*, Virginia 1984; A.Ph.C.M. Jaspers/L. Betten, *25 years European Social Charter*, Deventer/Antwerpen/London/Frankfurt/Boston/New York 1988; A.W. Heringa, De naleving van het Europees Sociaal Handvest in Nederland, *SR* 1988, blz. 41-50 en 77-85; L. Betten, Het Europees Sociaal Handvest, Europa's stiefkind, *NJCM-Bulletin* 1988, blz. 438.

16. *Trb.* 1990, 98; L. Betten, Nieuwe werknemersrechten in Europa, *SR* 1988, blz. 252; L. Betten (ed.), *The future of European social policy*, Deventer 1989.

dat voorziet in een gewijzigde toezichtsstructuur. Dit is eveneens nog niet in werking getreden¹⁷.

Het EG-Hof verwijst een enkele maal voor de interpretatie van het sociaal recht van de EG naar het ESH¹⁸. Ook de 'Conclusions' van het Comité van Deskundigen kunnen een bron van rechtsvinding op het gebied van het Europees Sociaal Recht vormen¹⁹. Inmiddels zijn alle EU-lidstaten ook partij bij het ESH. Een ontwerp-tekst voor de herziening van het ESH is in februari 1995 voorgelegd aan de Parlementaire Vergadering van de Raad van Europa. Dit ontwerp-Verdrag scherpert verschillende bepalingen aan, voegt nieuwe rechten toe en voorziet in toetreding van de EG tot het Handvest²⁰.

1.5 Sociale dialoog

Werkgevers en werknemers hebben zich ook op Europees niveau georganiseerd, waarbij opvalt dat het hierbij is gelukt om op nationaal niveau levende ideologische verschillen te overbruggen.

Op het algemene niveau bestaat aan werkgeverskant de 'Union of Industrial and Employers' Confederation of Europese' (UNICE), waarbij het Nederlandse vno en ncw zijn aangesloten. De organisatie heeft leden uit in totaal 19 landen, vooral uit de EU. Op Bedrijfstakniveau bestaan ook Europese organisaties, bij voorbeeld COPA, de werkgeversorganisatie in de landbouw²¹.

Aan werknemerszijde is er het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV), waarbij uit Nederland zijn aangesloten de FNV, het CNV en de Raad MHP. In totaal zijn er 46 leden uit 26 landen aangesloten, die in totaal zo'n 45 miljoen werknemers vertegenwoordigen. Daarmee zijn praktisch alle belangrijke nationale vakcentrales lid van het EVV, met uitzondering van enkele communistische vakbonden. Het EVV kent bedrijfstakcommissies die de belangen van de werknemers van de desbe-

17. Zie A.W. Heringa, Het Europees Sociaal Handvest, *NJCM-Bulletin* 1992, blz. 70.

18. HvJ EG 2 februari 1988, nr. 24/86, *Jur.* 1988, blz. 379 (Blaizot).

19. Zie het gezag dat de Hoge Raad aan deze Conclusions toekent HR 30 mei 1986, *NJ* 1986, 688 (NS-arrest inzake art. 6, vierde lid ESH).

20. Doc. 7242, vgl. *NJCM-Bulletin* 1995, blz. 341.

21. J.J. Oechsli, 'International Employers' Organizations', in: R. Blanpain/C. Engels (eds.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Vth and revised edition Deventer/Boston 1993, blz. 37-54, 52-53; D. Sadowski/O. Jacobi (eds.), *Employers' Association in Europe*, Baden 1991.

treffende bedrijfstakken op Europees niveau moet behartigen. Behalve als belangengroep tegenover de Europese instellingen hebben deze soms ook contacten met multi-nationale ondernemingen met het oog op informatie en consultatie²².

Geleidelijk is binnen het EVV een toenemende steun ontstaan voor het concept van medezeggenschap via ondernemingsraden, zoals dat vooral in Noord-Europa vanuit Duitsland is ontwikkeld. Dit heeft er toe geleid dat ook de instelling van Europese ondernemingsraden wordt gestimuleerd, zowel in rechtstreeks contact met Europese multi-nationale ondernemingen, als ook in het overleg met de Commissie van de EG en de werkgeversorganisatie UNICE.

Art. 118 B EG-Verdrag draagt de EG-Commissie sinds 1987 uitdrukkelijk op zich te beijveren voor de verdere ontwikkeling van de dialoog tussen de sociale partners op Europees niveau. Voorzichtig wordt daaraan toegevoegd, dat dit tot contractuele betrekkingen kan leiden 'indien deze laatsten zulks wenselijk achten'.

Contacten tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties met de EG-Commissie, als ook onderling, vinden veelvuldig plaats, maar zijn vooral informeel van karakter. Gewoonlijk kost het deze organisaties grote moeite om gemeenschappelijke standpunten in te nemen, gezien de grote verschillen in de arbeidsverhoudingen van de verschillende Europese landen, die ook in deze organisaties worden weerspiegeld. Nog moeilijker is het derhalve ook voor de werkgevers- en werknemersorganisaties op dit niveau om gemeenschappelijke standpunten te bereiken.

De gedachte dat er Europese CAO's zouden moeten komen wordt reeds geruime tijd geopperd, maar op dit gebied zijn nog weinig concrete resultaten geboekt²³. Wel is er een toenemende samenwerking te bespeuren van de algemene organisaties, die sinds 1986 een aantal gemeenschappelijke adviezen hebben uitgebracht²⁴. Wellicht zijn deze te beschouwen als een begin van een Europees stelsel van arbeidsverhoudingen. Belangrijk was het akkoord van 31 oktober 1991, dat de basis

22. J.P. Windmuller/S.K. Pursey, 'The International Trade Union Movement', in: R. Blanpain/C. Engels (eds.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Deventer 1993, blz. 55-76, 67-68.

23. A.T.J.M. Jacobs, *Het recht op collectief onderhandelen in rechtsvergelijkend en Europees perspectief*, Alphen aan den Rijn 1986; A.A.H. van Hoek, *De CAO in het internationale arbeidsrecht*, SMA 1990, blz. 512-519.

24. Zie voor een overzicht bijlage I bij dit boek en *Groenboek Europees sociaal beleid, Opties voor de Unie*, COM(93) 551, Bijlage IV.

vormde voor de Sociale Overeenkomst, die bij de totstandkoming van het verdrag van Maastricht in het Sociaal Protocol werd opgenomen. In die Sociale Overeenkomst wordt ook voorzien in een bijzondere rol van de sociale partners in het wetgevingsproces, waarop nader wordt ingegaan in par. 2.5.

1.6 **Beleidsdocumenten**

1.6.1 *Sociale actieprogramma's*

Sinds 1974 kent de EG zgn. Sociale Actieprogramma's. Daarnaast zijn er vele specifieke actieprogramma's op onder meer de volgende gebieden:

- opleiding;
- werkgelegenheid en arbeidsmarkt (onder meer het Europees Sociaal Fonds);
- gelijke kansen (zie par. 4.5);
- sociale zekerheid;
- vrij verkeer en migratiebeleid;
- gehandicapten (zie par. 4.6)²⁵.

1.6.2 *Het Gemeenschapshandvest*

Het Gemeenschapshandvest uit 1989 heeft slechts de status van een politieke verklaring, aangezien dit niet is gebaseerd op het EG-Verdrag. Het heeft ook niet de instemming van het Verenigd Koninkrijk. Niettemin was het document politiek van belang, omdat het de eerste maal was dat op het brede terrein van het sociaal beleid in EG-kader beleid werd ontvouwd.

Het Handvest bestaat uit twee gedeelten. Titel I bevat in 26 artikelen de 'Sociale Grondrechten van de Werkenden'. Het gaat hierbij om vrij verkeer, werkgelegenheid en beloning, verbetering van levensstandaard en arbeidsvoorwaarden, sociale bescherming, vrijheid van vereniging en collectief overleg, beroepsopleiding, gelijke behandeling van mannen en vrouwen, voorlichting, raadpleging en inspraak voor werkenden, bescherming van de gezondheid en de veiligheid in het arbeidsmilieu, bescherming van kinderen en jongeren, ouderen en gehandicapten. Titel II regelt in vier artikelen de tenuitvoerlegging van het Handvest. Deze zou

25. Zie voor een overzicht het *Groenboek Europees Sociaal Beleid*, COM(93) 551, bijlage V.

door de lidstaten zelf moeten gebeuren, maar ook door initiatieven van de Commissie uit hoofde van de verdragen. De Commissie moet ook jaarlijks een verslag opstellen over de toepassing van het Handvest door de lidstaten en de EG. Dit verslag wordt toegezonden aan de Europese Raad, het Europese Parlement en het Economisch en Sociaal Comité.

Het Handvest spreekt in zijn uitvoerige preambule onder meer over het subsidiariteitsbeginsel, dat meebrengt dat de initiatieven die moeten worden genomen vallen onder de verantwoordelijkheid van de lidstaten en, in het kader van haar bevoegdheden, onder die van de EG. Het kan daarbij gaan om wetten, collectieve arbeidsovereenkomsten of bestaande gebruiken op de verschillende gepaste niveaus. Daartoe is op vele gebieden de actieve betrokkenheid van de sociale partners vereist. Opvallend is dat het Handvest zich vooral richt op het werkende deel van de bevolking en niet op de rest van het sociaal beleid en dat de formuleringen door diverse amendementen bijzonder vaag zijn geworden²⁶. Inmiddels zijn de eerste rapportages over de uitvoering van het Gemeenschapshandvest verschenen²⁷.

1.6.3 *Huidig Sociaal Beleid EU*

De plannen van de Europese Commissie op het gebied van het sociaal beleid voor de jaren negentig zijn uiteengezet in een aantal nieuwe beleidsdocumenten.

Het zgn. Groenboek uit 1993²⁸ vormde de opmaat. Daarna volgde het zgn. Witboek uit 1994²⁹. In een Resolutie van de Raad van 6 december

26. Vgl. Lammy Betten, Het Community Charter inzake fundamentele sociale rechten: een verwarrende sinterklaassurprise, *NJCM-Bulletin* 1990, blz. 3-13; Harry Staal, Veel heisa rond Handvest; meer alibi dan hoezee!, *NJCM-Bulletin* 1990, blz. 14-21; J.P.M. Zeijen, Handvest van sociale grondrechten voor de Europese Gemeenschap: eerste stappen van de marathon, *SR* 1990, blz. 35; L. Betten, EG-Handvest van sociale grondrechten: een hol vat, *SMA* 1990, blz. 119-127; Philippa Watson, The Community Social Charter, *Common Market Law Review*, 1991, blz. 37-68.

27. Zie bijlage II bij dit boek en het daar aangehaalde verslag van de Commissie, COM(95)/84 def., Brussel 1995. Zie ook het Actieprogramma met betrekking tot de implementatie van het Gemeenschapshandvest van Sociale Grondrechten voor werknemers, COM (89) 568 final, 29 november 1989, *Social Europe* 90/1, blz. 68.

28. *Groenboek Europees Sociaal Beleid, Opties voor de Unie*, Discussienota, Mededeling van de heer Flynn, 17 november 1993, COM(93)551; hierover C.J. Vos, Wit, groen en grijs: de EG op zoek naar een nieuwe koers, *SR* 1994, blz. 114-118; *TK* 23 639.

29. *Europees sociaal beleid, toekomstige acties voor de Unie*, COM(94) 33 van 27 juli 1994.

1994 worden, in de lijn van het Groenboek en Witboek, als hoofddoelstellingen van het Europees Sociaal beleid geformuleerd:

- structurele vergroting van het concurrentievermogen van de EU en daarmee verhoging van de kansen op een werkgelegenheidsbevorderende groei; daarbij is versterking van de rol van de sociale partners essentieel voor een sociaal evenwicht;
- bescherming van de rechten van de werkenden door het invoeren van sociale minimumnormen om economische en sociale convergentie geleidelijk tot stand te brengen, met inachtneming van het economische prestatievermogen van de lidstaten; een actieprogramma is niet nodig, overeenstemming over concrete actiegebieden wel; zoveel mogelijk moet naar overeenstemming met alle lidstaten worden gezocht;
- inachtneming van subsidiariteits- en evenredigheidsbeginsel; geen oplegging van te zware lasten aan lidstaten of opdringing van ontmanteling van sociale rechten; geen overmaat aan details, maar principiële, bindende bepalingen;
- geen eenvormigheid van systemen, maar (geleidelijke) convergentie, door middel van harmonisatie van nationale doelstellingen;
- intensivering van de sociale dialoog;
- onderlinge coördinatie van economische en sociale maatregelen³⁰.

1.7 Toekomstperspectief

Hoewel het zetten van grote stappen op het gebied van Europese integratie keer op keer bijzonder moeizaam blijkt te verlopen, worden dagelijks kleine stapjes gezet, ook op het gebied van het sociaal recht. In de komende jaren moet rekening worden gehouden met de volgende ontwikkelingen.

In de eerste plaats zal het aantal regels op sociaal gebied naar verwachting nog toenemen. Het gaat daarbij vooral om de maatregelen ter uitvoering van het Gemeenschapshandvest, waarbij bovendien de mogelijkheid om tot besluiten te komen, desnoods zonder het Verenigd Koninkrijk, is toegenomen dankzij het Sociaal Protocol bij het Verdrag van Maastricht. De programma's voor het sociaal beleid leggen voor de komende jaren niet het accent op nieuwe regelgeving. Verwacht mag echter worden dat de Commissie toch nieuwe onderwerpen op de agenda zal zetten waarop zich actuele problemen voordoen.

³⁰. *Pb. EG* 1994, nr. C 369, blz. 6.

Daarnaast zal de invoering van het Europees sociaal beleid in de nieuwe EU-lidstaten de aandacht vragen, terwijl andere landen met het oog op mogelijke toekomstige toetreding in toenemende mate het EU-sociaal recht zullen willen invoeren.

Het effect van het EU-Verdrag voor het Europees sociaal beleid zal uiteraard nog worden vergroot wanneer ook het Verenigd Koninkrijk het Sociaal Protocol aanvaardt. Dit valt te verwachten in het geval van een toekomstige regeringswisseling³¹. Een dergelijke stap zal niet alleen voor de Britse burgers van belang zijn, maar ook voor de ontwikkeling van het Europees arbeidsrecht als geheel. De andere lidstaten behoeven dan minder bevreesd te zijn hun concurrentiepositie te schaden door het nemen van maatregelen die niet in Groot-Brittannië zullen gelden.

Naast dit alles speelt de algemene vraag of het sociaal beleid in Europa zich verder vooral zal ontwikkelen door wetgeving, of meer door particuliere initiatieven. In verschillende landen worden discussies gevoerd over deregulering en versterking van de zelfstandige werking van de markt. Bovendien dient de concurrentie met landen buiten Europa zich steeds sterker aan: de globalisering van de economie. Toch blijkt ook bij die discussie steeds sprake van een grote aandacht voor het sociaal beleid. In de Wereld Handelsorganisatie wordt al gediscussieerd over de wenselijkheid van toevoeging van arbeidsnormen. In Europa speelt ook steeds de vraag hoe voorkomen kan worden dat de economische ontwikkeling ten koste gaat van een tweedeling van de samenleving, waarbij de minder opgeleide, oudere werknemers en andere specifieke groepen burgers minder kans hebben om deel te nemen aan het maatschappelijk leven en de welvaart. Om die reden zal er steeds behoefte blijken te zijn aan nieuw sociaal recht. Maar wel is het goed denkbaar dat het karakter van het sociaal recht verandert: dat wordt gekozen voor globalere regels en minder voor de specifieke, vrij technische wetgeving die de nationale regulering nog steeds vaak kenmerkt, als ook sommige Europese vormen van regelgeving.

31. Onduidelijk is overigens of dit zal kunnen door enkele toetreding of dat een nieuw Verdrag zal moeten worden gesloten. Het zou voor de hand liggen bij die gelegenheid de tekst van de Sociale Overeenkomst alsnog in het EG-Verdrag op te nemen.

2 JURIDISCH KADER

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt het juridisch kader van het Europees sociaal beleid geschetst. Begonnen wordt met enkele algemene beginselen van het Europees sociaal recht. Daarna worden de instrumenten van het Europees sociaal recht besproken, de daarbij betrokken organen, de rol van de sociale partners, de reikwijdte, de doorwerking in de nationale rechtsorde en ten slotte de handhaving van het EG-recht.

2.2 Algemene beginselen

Het sociaal recht van de Europese landen heeft zich na de oorlog gekenmerkt door de ontwikkeling van een verzorgingsstaat met een vergaande bescherming tegen sociale onzekerheid. De stelsels van sociale zekerheid bieden in de meeste landen naar een befaamd woord van Churchill bescherming 'van de wieg tot het graf'. Voor het overige is typerend dat het arbeidsrecht van met name de Europese continentale landen weliswaar uitgaat van de vrije-markteconomie, gebaseerd op een vrije, ondernemingsgewijze produktie, maar daartegenover een – in verhouding tot bijvoorbeeld de Verenigde Staten – sterke juridische bescherming biedt van de positie van de werknemer als economisch zwakke partij en van de vakorganisaties als onderhandelingspartner op collectief niveau. Het gemeenschappelijke Europese erfgoed op het gebied van het sociaal recht is onder meer terug te vinden in het Europees Sociaal Handvest van de Raad van Europa.

Toch zijn er grote verschillen tussen de stelsels van arbeidsverhoudingen van de verschillende Europese landen en ook tussen de stelsels van sociaal recht. Met name betreft dit de rol van het wettelijke recht in verhouding tot de collectieve arbeidsovereenkomst. In Groot-Brittannië is het wettelijk stelsel bijvoorbeeld minder omvattend dan in veel landen

op het vasteland¹. Maar ook op het continent zijn er uiteenlopende tradities van arbeidsverhoudingen, die ook tot verschillen in de inrichting van het sociaal recht hebben geleid. Een en ander brengt mee dat binnen de Europese Unie het zoeken naar gemeenschappelijke juridische grondslagen voor het sociaal beleid niet eenvoudig is. Toch is intussen uit de regelgeving en de jurisprudentie van het EG-Hof wel een beperkt aantal beginselen af te leiden die men zou kunnen opvatten als ‘algemene beginselen’ van het Europees sociaal recht². Zonder de pretentie dat het hier om een definitieve of volledige opsomming gaat wijzen wij op het subsidiariteitsbeginsel, het minimumkarakter, het beginsel van gemeenschappelijke rechtsbegrippen en het ontzien van kleine en middelgrote ondernemingen.

2.2.1 *Subsidiariteitsbeginsel*

Dit begrip is opgenomen in art. 3 B EG-Verdrag en houdt in dat (op gebieden die niet onder de exclusieve bevoegdheid van de EG vallen) de Gemeenschap slechts optreedt indien en voor zo ver de doelstellingen van het overwogen optreden niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve vanwege de omvang of de gevolgen van het overwogen optreden beter door de Gemeenschap kunnen worden verwezenlijkt.

Dit door het Verdrag van Maastricht (1992) geïntroduceerde beginsel lijkt enigszins strijdig met de gedachte dat een omvattend Europees sociaal beleid tot stand zal komen. Het zal met name een rol spelen bij de vraag naar de opportuniteit van de overwogen maatregelen. Het is in beginsel ook toetsbaar door het EG-Hof, maar aangezien het veelal een belangrijk politiek afwegingsvraagstuk zal betreffen, lijkt het waarschijnlijk dat het EG-Hof een door de meerderheid van de EU-lidstaten in dit verband gemaakte afweging zal respecteren. Dit zal wellicht anders liggen indien die afweging in het geheel niet of evident onjuist is gemaakt.

Kenmerkend voor de gedachte van het subsidiariteitsbeginsel is ook, dat veelvuldig in EG-documenten over het sociaal beleid wordt beleden,

1. Vgl. Michel Albert, *Kapitalisme tegen Kapitalisme*, Amsterdam 1992.

2. Het Europees recht kent ook algemene rechtsbeginselen, die eveneens van toepassing zijn op het sociaal recht, maar minder kenmerkend voor dit specifieke gebied, vgl. W. van Gerven, *RM Themis* 1995, blz. 233-243.

dat implementatie plaatsvindt in overeenstemming met nationale praktijken. Het kan hierbij echter soms ook gaan om tegemoetkomingen aan de zorg van de regeringen van sommige lidstaten dat het 'eigene' van hun arbeidsverhoudingen te zeer zou worden opgeofferd aan uniforme Europese regelgeving. Dat het hier echter alleen handelt om de vorm en niet om de inhoud van de regelgeving, wordt dan enigszins verdoezeld.

2.2.2 *Minimumkarakter*

In diverse Europese landen geldt het zgn. 'gunstigheidsbeginsel', dat betrekking heeft op de hiërarchie van rechtsbronnen. Dit beginsel wil dat het mogelijk is in een hiërarchisch 'lagere' rechtsbron af te wijken van 'hogere' arbeidsrechtelijke regelingen, maar slechts ten gunste van de werknemer³. Het is bijvoorbeeld toegestaan in de individuele arbeidsovereenkomst een hoger loon af te spreken dan in de CAO, tenzij de CAO dit uitdrukkelijk uitsluit. Met andere woorden: arbeidsrechtelijke regelingen zijn minimum-bepalingen, tenzij anders vermeld. Dit principe is ook van toepassing in het Europese arbeidsrecht. Men vindt het terug in Richtlijnen van de EG en in art. 118 A, derde lid EG-Verdrag, dat (op het gebied van de arbeidsomstandigheden) uitdrukkelijk toelaat dat lidstaten een hogere graad van bescherming handhaven of treffen welke met het Verdrag verenigbaar zijn. Het EG-Hof bepaalde in dezelfde lijn bijvoorbeeld dat de richtlijn Overgang van Ondernemingen niet van toepassing is bij faillissement, maar dat het de lidstaten is toegestaan om de werkingssfeer van de nationale uitvoeringswetgeving hier wel tot uit te breiden.

Het beginsel dat het om minimumvoorschriften gaat valt ook aldus uit te leggen dat de EU niet streeft naar een hoog niveau van bescherming. Een dergelijke algemene uitspraak is er niet. Wel zij opgemerkt dat art. 118 A EG-Verdrag spreekt over minimum-normen ter bescherming van het arbeidsmilieu en dat art. 100 A als terreinen waarop naar een hoog niveau van bescherming gestreefd wordt wel de volksgezondheid, de veiligheid, de milieubescherming en de consumentenbescherming noemt, maar niet het terrein van het arbeidsrecht of de sociale zekerheid. Daarentegen spreekt art. 117 EG-Verdrag over verbetering van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers, zodat de on-

3. A.T.J.M. Jacobs, *Het recht op collectief onderhandelen*, Alphen aan den Rijn 1986, blz. 334-350.

derlinge aanpassing daarvan 'op de weg der vooruitgang' mogelijk wordt. Hieruit kan men wel een streven naar geleidelijke verhoging van het niveau afleiden, maar niet noodzakelijkerwijs dat dit via regelgeving zou moeten gebeuren.

2.2.3 *Gemeenschappelijke rechtsbegrippen*

Om een uniforme toepassing te garanderen kunnen de Europese rechtsbegrippen niet steeds worden uitgelegd naar hun betekenis in het nationale recht. Begrippen als; 'werknemer', 'werkgever', 'onderneming' en 'openbare dienst' zullen als regel een Europese betekenis moeten hebben, omdat anders een land zich aan de gemeenschappelijke regeling zou kunnen onttrekken door andere definities te hanteren. Om een goede toepassing te garanderen moet een uniforme Europese interpretatie worden gegeven. Overigens sluit het EG-Hof wel aan bij nationale begrippen, in die zin dat hieruit inspiratie wordt geput voor de interpretatie van gemeenschappelijke rechtsbegrippen.

Enkele voorbeelden:

- het begrip 'openbare dienst' in het kader van het vrij verkeer van werknemers valt niet samen met de nationale definitie van ambtenaar⁴;
- het begrip 'werknemer' in het Europese recht is niet zonder meer gelijk te stellen met de werknemer die naar nationaal recht werkzaam is op een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Het EG-Hof sluit bij het eigen begrip van 'werknemer' op grond van het vrij verkeer van werknemers wel degelijk aan bij de in de lidstaten gangbare definitie van de arbeidsovereenkomst (arbeid, loon en gezagsverhouding)⁵. Maar ook andere arbeidsverhoudingen, die vergelijkbaar zijn met de arbeidsovereenkomst kunnen onder de regeling worden gebracht, hetgeen in toenemende mate in Richtlijnen ook met zoveel woorden gebeurt;
- bij de Richtlijn Overgang van Ondernemingen wil het EG-Hof wel aansluiten bij nationale begrippen, maar hier wordt onder werknemer elke werknemer verstaan 'die op enigerlei wijze bescherming geniet uit hoofde van de nationale arbeidswetgeving'⁶.

4. HvJ EG 12 februari 1974, nr. 152/73, *Jur.* 1974, blz. 153, *SEW* 1975, blz. 61, noot VerLoren van Themaat (Sotgiu).

5. HvJ EG 3 juli 1986, nr. 66/85, *Jur.* 1986, blz. 2139 (Lawrie-Blum).

6. HvJ EG 11 juli 1985, nr. 105/84, *Jur.* 1985, blz. 2639, *NJ* 1988, 807 (Mikkelsen).

2.2.4 *Ontzien van kleine en middelgrote ondernemingen*

Art. 118 A EG-Verdrag bepaalt met zoveel woorden dat bij het vaststellen van richtlijnen op het terrein van de arbeidsomstandigheden vermeden wordt zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat zij oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen zouden kunnen hinderen. Men zou ook dit kunnen zien als een algemeen beginsel van het Europese arbeidsrecht, hoewel een uitzondering voor kleine ondernemingen wel uitdrukkelijk voorzien moet zijn in de desbetreffende regeling.

2.3 **Rechtsgrondslagen en instrumenten**

De primaire rechtsbron van het EG-recht is het EG-Verdrag. De secundaire rechtsbronnen die dit Verdrag kent zijn Verordeningen, Richtlijnen, Aanbevelingen, Resoluties en Beschikkingen⁷. Hierbij moet steeds een rechtsgrondslag in het Verdrag aan te wijzen zijn. De algemeen verbindende voorschriften (Verordeningen en Richtlijnen) worden in het sociaal recht als regel door de Raad vastgesteld. Meestal kan dat niet bij eenvoudige volstrekke meerderheid van stemmen. In de meeste gevallen is eenparigheid vereist, in een aantal gevallen is een gekwalificeerde meerderheid voldoende. Verwezen wordt dan naar de procedure van art. 189 B of 189 C EG-Verdrag.

Van belang is voorts dat in art. F van het EU-Verdrag is vastgelegd dat de EU de grondrechten eerbiedigt, zoals die worden gewaarborgd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) en zoals zij voortvloeien uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten, als algemene beginselen van Gemeenschapsrecht⁸.

7. Zie voor een (niet-volledige) lijst van wetgeving op sociaal terrein bijlage III van dit boek en *Groenboek Europees Sociaal beleid, Opties voor de Unie*, COM(93) 551, Bijlage II.

8. Zie voor de sociaal-rechtelijke aspecten van dit Verdrag P.F. van der Heijden/G.J.J. Heerma van Voss, 'Sociaal recht en 40 jaar EVRM', in: A.W. Heringa e.a. (red.), *40 jaar EVRM*, Leiden 1990, blz. 209.

2.3.1 *EG-Verdrag*

In het Derde Deel van het EG-Verdrag, dat het beleid van de Gemeenschap regelt, zijn de sociale bepalingen te vinden in

- titel III met betrekking tot vrij verkeer van personen en diensten (art. 48-51 werknemers; 52-58 vestigingsrecht en 59-66 diensten)
- titel VIII over sociale politiek, onderwijs, beroepsopleiding en jeugd (art. 117-122 sociale bepalingen; 123-125 Europees Sociaal Fonds, 126-127 Onderwijs, beroepsopleiding en jeugd; zie ook titel XIV over economische en sociale samenhang, art. 130 A-130 E).

2.3.2 *Verordeningen*

Het tweede instrument, de Verordening, heeft een algemene strekking. Zij is verbindend in al haar onderdelen (art. 189 EG-Verdrag).

Op sociaal terrein wordt de bevoegdheid om Verordeningen te geven aan de Raad verleend in:

- art. 49 met gekwalificeerde meerderheid ten aanzien van de maatregelen welke nodig zijn om geleidelijk tot een vrij verkeer van werknemers te komen.

Voorbeelden daarvan:

- Verordening 1612/68 inzake het vrij verkeer van werknemers⁹;
- Verordening 1251/70 inzake het verblijf van een werknemer na het vervullen van een betrekking¹⁰
- art. 51 met eenparigheid van stemmen ten aanzien van de berekening en het waarborgen van de betaling van sociale-zekerheidsuitkering voor migrerende werknemers.

Voorbeeld hiervan is:

- Verordening 1408/71 inzake coördinatie van sociale zekerheidsbepalingen¹¹.

2.3.3 *Richtlijnen*

Het derde instrument, de richtlijn, is verbindend ten aanzien van het te bereiken resultaat voor elke lidstaat waarvoor zij is bestemd, doch aan

9. *Pb. EG* 1968, nr. L 257, blz. 1.

10. *Pb. EG* 1970, nr L 142, blz. 24.

11. *Pb. EG* 1971, nr. L 149, blz. 2.

de nationale instanties wordt de bevoegdheid gelaten vorm en middelen te kiezen (art. 189 EG-Verdrag)¹². In het algemeen kent een richtlijn een uitvoeringstermijn, binnen welke termijn de lidstaten de nationale wetgeving aan de richtlijn moeten aanpassen.

De bevoegdheid om richtlijnen te treffen kent het EG-Verdrag op sociaal terrein toe aan de Raad in:

- art. 49 en 51 EG-Verdrag: hiervoor gelden dezelfde mogelijkheden als voor Verordeningen op het terrein van vrij verkeer van werknemers;
- art. 57 EG-Verdrag: met gekwalificeerde meerderheid op het gebied van de onderlinge erkenning van diploma's, certificaten en andere titels. Hetzelfde geldt voor de toelating tot beroepen, anders dan in loondienst, maar hier moet eenparig worden besloten indien wijziging van nationale wetgeving nodig is;
- art. 100 EG-Verdrag: richtlijnen die met eenparigheid van stemmen worden vastgesteld door de Raad voor de onderlinge aanpassing van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen der lidstaten welke rechtstreeks van invloed zijn op de instelling of de werking van de gemeenschappelijke markt.

Voorbeelden hiervan zijn de richtlijnen met betrekking tot collectief ontslag, overgang van ondernemingen, insolventie van de werkgever, informatie over de arbeidsverhouding en gelijk loon voor mannen en vrouwen;

- art. 100 A, eerste lid EG-Verdrag: met gekwalificeerde meerderheid van stemmen (zie art. 189 B EG-Verdrag) stelt de Raad maatregelen vast inzake de onderlinge aanpassing van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de lidstaten die de instelling en werking van de interne markt betreffen. Volgens het tweede lid is dat echter niet van toepassing op de bepalingen inzake het vrije verkeer van personen en op de bepalingen inzake de rechten en belangen van de werknemers. Verder kan een lidstaat hiervan afwijken op grond van gewichtige eisen als bedoeld in art. 36 EG-Verdrag of verband houdend met de bescherming van het arbeidsmilieu of het milieu (zie vierde lid);

¹². Zie S. Prechal, *Directives in European Community Law*, Oxford 1995.

– art. 118 A EG-Verdrag: minimumvoorschriften met betrekking tot het arbeidsmilieu kunnen met gekwalificeerde meerderheid in Richtlijnen worden vastgesteld¹³.

Voorbeelden hiervan zijn diverse richtlijnen op het gebied van de arbeidsomstandigheden, zoals de kaderrichtlijn, diverse specifieke richtlijnen en die over de arbeidstijden;

– art. 235 EG-Verdrag biedt ten slotte de mogelijkheid om, indien een optreden van de Gemeenschap noodzakelijk blijkt om, in het kader van de gemeenschappelijke markt, een der doelstellingen van de Gemeenschap te verwezenlijken, zonder dat het EG-Verdrag in de daartoe vereiste bevoegdheden voorziet, de Raad met eenparigheid van stemmen de passende maatregelen neemt.

Voorbeelden hiervan zijn de richtlijnen over gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het arbeidsproces en in de sociale zekerheid.

Mede omdat bij art. 100 A en 118 A met gekwalificeerde meerderheid kan worden besloten is een levendig debat ontstaan of op basis van deze artikelen arbeidsrechtelijke richtlijnen tot stand kunnen komen. Zo heeft het Europees parlement getracht om de reikwijdte van de term ‘arbeidsmilieu’ in art. 118 A EG-Verdrag op te rekken tot praktisch het gehele arbeidsrecht¹⁴. De Europese Commissie was voorzichtiger. Ofschoon zij opteerde voor een dynamische benadering van de begrippen in deze artikelen, wees zij er op dat de grenzen slechts door een Verdragswijziging kunnen worden verlegd, terwijl een te ruime toepassing zou kunnen leiden tot een veroordeling door het EG-Hof en, op korte termijn, tot een periode van strikte toepassing van de artikelen¹⁵. Ook wat betreft art. 100 A is een discussie gevoerd over de vraag hoe ruim deze bepaling kan worden uitgelegd. De Nederlandse minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft wat dit betreft laten weten het gebruik van dit artikel

13. Pogingen zijn wel gedaan om het begrip arbeidsmilieu op te rekken om over meer onderwerpen met gekwalificeerde meerderheid te kunnen beslissen; de Britse regering is een procedure bij het Hof begonnen tegen de Raad van de EU tegen het gebruik van dit artikel voor de richtlijn van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, nr. 93/104/EG, zie de lopende zaak C-84/94, *Pb. EG* 1994, C. 120, blz. 13.

14. Verslag rapporteur H. Salisch, PE DOC A2-226/88, blz. 7 en Resolutie van 15 december 1988, *Pb. EG* 1989, C. 12, blz. 181.

15. Commissievoorzitter Delors in het EP op 13 februari 1990, *Handelingen EP* nr. 3-386, blz. 33.

voor maatregelen die de rechten en belangen van werknemers raken oneigenlijk te achten¹⁶.

De discussie over de grondslagen vond haar hoogtepunt in het debat over de totstandkoming van drie voorgestelde richtlijnen op het gebied van deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid. Het Europees Parlement verwierp een ontwerp-richtlijn betreffende arbeidsovereenkomsten en de arbeidsvoorwaarden omdat deze was gefundeerd op art. 100 en niet op art. 100 A EG-Verdrag. Een voorstel van de Commissie betreffende bepaalde arbeidsbetrekkingen en concurrentievervalsing was wel op art. 100 A gebaseerd, maar dit werd in de Raad door drie lidstaten niet geaccepteerd. Alleen een derde voorstel, betreffende de veiligheid en gezondheid van werknemers met een tijdelijke arbeidsbetrekking, gebaseerd op art. 118 A EG-Verdrag, werd uiteindelijk vastgesteld¹⁷.

De discussie over deze grondslagen heeft intussen wat in belang ingeboet door de nieuwe mogelijkheden die het Sociaal Protocol biedt.

2.3.4 *Sociale Overeenkomst*

In de Sociale Overeenkomst komen de desbetreffende lidstaten overeen om een aantal bepalingen vast te stellen, geleid door de wens om, uitgaande van het *acquis communautaire*, het Gemeenschapshandvest van 1989 ten uitvoer te leggen. Van belang is dat in het kader van de Sociale Overeenkomst en het Sociaal Protocol onder de 'Gemeenschap' niet het Verenigd Koninkrijk wordt verstaan. De Gemeenschap en de lidstaten stellen zich in het eerste artikel ten doel de bevordering van de werkgelegenheid, de gestage verbetering van de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden, een adequate sociale bescherming, de sociale dialoog, de ontwikkeling van de menselijke hulpbronnen om een duurzaam hoog werkgelegenheidsniveau mogelijk te maken en de bestrijding van uitsluiting.

Betoogd is dat de status van de Sociale Overeenkomst louter die van een intergouvernementele overeenkomst is en dat deze derhalve niet van supra-nationale aard is. Dit argument wordt met name gebaseerd op de

¹⁶. Reactie op SER-advies nr. 90/11 inzake de sociale dimensie van Europa 1992, TK 1990-1991, 21 240, nr. 3.

¹⁷. J.P.M. Zeijen, *Nieuwe Europese regels over deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid op komst?*, De juridische goocheldoos van de artikelen 100, 100A, 118A en 235 EEG-Verdrag, SR 1991, blz. 77-83.

bewoordingen van het Sociaal Protocol zelf en op de gedachte van de eenheid van het EG-recht. De bedoeling van de partijen bij het EU-Verdrag lijkt echter om deze overeenkomst te beschouwen als onderdeel van het Sociaal Protocol. Dit maakt het immers mogelijk om gebruik te maken van de instellingen van de EU om de Sociale Overeenkomst uit te werken op een manier die vergelijkbaar is met die van het 'gewone' EG-recht¹⁸. Wij gaan er derhalve vanuit dat op basis van de Sociale Overeenkomst besluiten kunnen worden genomen die de aan de Sociale Overeenkomst gebonden lidstaten op dezelfde wijze binden als EG-recht.

Art. 2 van de Sociale Overeenkomst noemt twee terreinen waarop maatregelen kunnen worden genomen. Met gekwalificeerde meerderheid kan dat ten aanzien van:

- arbeidsmilieu, veiligheid en gezondheid van werknemers;
- arbeidsvoorwaarden;
- informatie en raadpleging van werknemers;
- gelijkheid van mannen en vrouwen wat betreft kansen op de arbeidsmarkt en behandeling op het werk;
- integratie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten.

Met eenstemmigheid kunnen besluiten worden genomen op het gebied van:

- sociale zekerheid en sociale bescherming van werknemers;
- ontslagbescherming;
- vertegenwoordiging en collectieve verdediging van belangen van werknemers en werkgevers, met inbegrip van de medezeggenschap;
- werkgelegenheidsvoorwaarden voor onderdanen van derde landen;
- financiële bijdragen ter bevordering van de werkgelegenheid en het scheppen van arbeidsplaatsen.

18. Zie voor uitvoerig commentaar R. Blanpain, *Labour Law and Industrial Relations of the European Union, Maastricht and beyond: from a Community to a Union*, Deventer 1992; M. Weiss, The significance of Maastricht for European Community Social Policy, *International Journal of Comparative Labor Law and Industrial Relations* 1992, blz. 3; C. Barnard, A Social Policy for Europe: Politicians 1: Lawyers 0, *idem* 1992, blz. 15; J.P.M. Zeijen, Europees Sociaal beleid na Maastricht: een ratjetoc?, *SR* 1992, blz. 132-139; E.A. Whiteford, De sociale dimensie van de EG na Maastricht: oude wijn in nieuwe zakken, *NJCM-Bulletin* 1993, blz. 110; D. Curtin, A Europe of Bits and Pieces, *Common Market Law Review* 1993, blz. 17; Philippa Watson, Social Policy after Maastricht, *idem* 1993, blz. 481-513; L. Betten, De oplossing van de Maastrichtse Overeenkomst inzake sociale politiek: erger dan de kwaal?, *SMA* 1993, blz. 742-746; E. Vogel-Polsky, Studie houdende de beoordeling van het sociale luik van het Verdrag betreffende de Europese Unie, *PE* 155.405/I; A. Lyon-Caen, De sociale component van het Verdrag betreffende de Europese Unie, *PE* 155.405/II.

Expliciet uitgesloten van regelgeving zijn hier de terreinen van beloning, recht van vereniging, stakingsrecht en het recht tot uitsluiting.

De besluiten kunnen worden genomen in de vorm van richtlijnen op dezelfde wijze als dat voor EG-richtlijnen het geval is.

2.3.5 *Beschikkingen*

Beschikkingen zijn besluiten, die individueel zijn gericht tot lidstaten, of natuurlijke of rechtspersonen. Beschikkingen zijn verbindend in al haar onderdelen voor degenen tot wie zij zijn gericht. Een voorbeeld op het gebied van het sociaal recht is de toekenning door de Commissie van een subsidie uit het Europees Sociaal Fonds of een van de andere sociale beleidsprogramma's.

2.3.6 *Formele aspecten*

Verordeningen, richtlijnen en beschikkingen dienen met redenen te zijn omkleed. Duidelijk moet zijn op grond van welke bevoegdheid (EG-Verdrag of secundair gemeenschapsrecht) het besluit is genomen. Aangegeven moet zijn of aan de voorgeschreven consultatieverplichtingen is voldaan (art. 190 EG-Verdrag).

De Verordeningen, richtlijnen en beschikkingen zijn verbindend vanaf het tijdstip dat degenen tot wie zij zijn gericht er kennis van hebben genomen of hadden kunnen nemen. Verordeningen en tot de lidstaten gerichte richtlijnen worden gepubliceerd in het Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen. Tenzij anders bepaald, treden zij op de twintigste dag na bekendmaking in werking. Overige richtlijnen en beschikkingen zijn verbindend vanaf het moment waarop de geadresseerde ervan in kennis is gesteld (art. 191 EG-Verdrag).

2.3.7 *Resoluties en aanbevelingen*

Zoals haar namen al doen vermoeden hebben deze documenten geen bindende werking. Dit maakt dat deze stukken veelal een meer politieke dan een juridische status hebben. Dit neemt niet weg dat zij praktisch van belang zijn, met name omdat het handelen van de EG hierdoor mede wordt geïnspireerd. Soms vormen zij de voorbodes van latere besluiten op het desbetreffende terrein, waaraan wel een juridisch bindende status wordt gegeven.

2.3.8 *Implementatie in Nederland*

Het EG-Verdrag en de EG-Verordeningen behoeven in beginsel geen implementatie in Nederlandse wetgeving, omdat zij de burgers reeds rechtstreeks kunnen binden. Wel bevatten zij soms bepalingen die tot wetswijziging nopen. Zo dwong art. 48 EG-Verdrag omtrent het vrij verkeer van werknemers Nederland wettelijke bepalingen die dit vrij verkeer in de weg stonden te wijzigen.

Richtlijnen behoeven per definitie uitvoeringswetgeving. In Nederland pleegt de op het gebied van het sociaal recht gebruikelijke uitvoeringsprocedure te worden gevolgd, waarbij eerst advies wordt gevraagd aan de SER, vervolgens een wetsvoorstel wordt voorbereid, waarover advies wordt gevraagd van de Raad van State, waarna de behandeling door de Staten-Generaal kan aanvangen. Deze procedure neemt gewoonlijk meer tijd in beslag dan de uitvoeringstermijn van EG-richtlijnen toestaat. Nederland blijft gedurende kortere of langere tijd in gebreke. Het zou aanbeveling verdienen hierbij een versnelde procedure toe te passen, aangepast aan de door de EG toegestane termijn¹⁹. In toenemende mate lijkt het gevolg te zijn van deze gang van zaken dat EG-richtlijnen zo letterlijk mogelijk worden overgenomen, waarbij zo min mogelijk wordt afgeweken van de EG-tekst. Het gevolg daarvan is dat het arbeidsrecht van de verschillende EG-landen geleidelijk naar elkaar toegroeit, maar ook dat het nationale recht minder coherent kan worden.

2.4 **Betrokken organen en besluitvormingsprocedures**2.4.1 *Europees Parlement*

Het Europees Parlement bestaat uit rechtstreeks gekozen vertegenwoordigers van de volkeren van de EU-lidstaten (art. 137-144 EG-Verdrag).

Het speelt bij de besluitvorming over sociaal beleid een belangrijke, hoewel geen doorslaggevende, rol. Sommige artikelen uit het EG-Verdrag bepalen uitdrukkelijk dat het Europees Parlement dient te worden geraadpleegd voor het nemen van bepaalde Raadsbesluiten. Wordt een besluit genomen zonder raadpleging dan is dat in die gevallen nietig. Ook als dat niet verplicht is, pleegt het Parlement te worden geraad-

19. Vgl. art. 1:7-1:9 Awb.

pleegd, sinds de Europese Commissie in 1973 besloot om dat in alle belangrijke gevallen te doen.

2.4.2 *De Raad*

De Raad bestaat uit een minister uit elke lidstaat, die gemachtigd is om zijn regering te binden (art. 145-154 EG-Verdrag). Indien er gestemd wordt zijn er in totaal 87 stemmen uit te brengen, waarvan door Nederland vijf. Voor een gekwalificeerde meerderheid zijn 62 stemmen nodig. Bij een minimum aantal tegenstemmen van 23 tot 25 wordt een redelijke termijn gewacht met de besluitvorming om te trachten een bevredigende oplossing te vinden die ten minste 65 stemmen krijgt²⁰. Bij besluitvorming op grond van het Sociaal Protocol wordt een gekwalificeerde meerderheid bereikt bij 52 stemmen.

Op het sociaal terrein worden de verordeningen en richtlijnen doorgaans vastgesteld door de Raad. In beginsel beslist de Raad met volstrekte meerderheid van stemmen, maar op sociaal terrein is meestal unanimiteit vereist. Waar een gekwalificeerde meerderheid voldoende is, is dat met zoveel woorden aangegeven in het desbetreffende artikel.

De vergaderingen van de Raad worden voorbereid door het Comité van Permanente Vertegenwoordigers, dat tracht zo veel mogelijk kwesties vóór de Raadsvergadering op te lossen. Dit Comité vervult dus een belangrijke rol achter de schermen. De Raadsvergadering kan zich dan beperken tot het doorhakken van knopen in controversiële kwesties.

2.4.3 *De Commissie*

De Commissie bestaat uit een aantal door elke lidstaat voor vijf jaar aangewezen leden (een of twee per lidstaat). Zij oefenen hun ambt onafhankelijk uit.

De Commissie heeft tot taak de ontwikkeling en werking van de gemeenschappelijke markt te verzekeren door toe te zien op de toepassing van het Verdrag en op grond daarvan vastgestelde bepalingen, het doen van aanbevelingen of uitbrengen van adviezen, het nemen van eigen

20. Besluit van de Raad van 29 maart 1994, *Pb. EG* 1994, C 105, blz. 1 ('Compromis van Ioannina'), gewijzigd bij Besluit van de Raad van 1 januari 1995, *Pb. EG* 1995, C 1, blz. 1. Vgl. W. Devroe/J. Wouters, *De Europese Unie, Het Verdrag van Maastricht en zijn uitvoering: een voorlopige balans*, Leuven 1995, blz. 273-277.

beslissingen en verlenen van medewerking aan de totstandkoming van handelingen van de Raad en het Europees Parlement en het uitoefenen van bevoegdheden indien de Raad haar deze verleent (art. 155-163). Een voorbeeld van dit laatste biedt art. 121 EG-Verdrag, dat toelaat dat de Raad de Commissie uitvoerende taken opdraagt in verband met de sociale zekerheid van migrerende werknemers.

Van groot belang is dat de Commissie steeds beschikt over het recht van initiatief, hetgeen blijkt uit de desbetreffende bepaling of uit de toepasselijkheid van de algemene procedure. Hierdoor kan de Commissie invloed uitoefenen door voorstellen al dan niet in te dienen, te wijzigen of in te trekken of daarmee te dreigen. De Raad kan in het algemeen slechts met eenparigheid van stemmen afwijken van een Commissievoorstel (art. 189 A EG-Verdrag). De Commissie bepaalt daarmee in hoge mate de agenda van de Raad: een actieve Commissie kan de ontwikkeling van het sociaal beleid aanmoedigen, al hangt het van de Raad af of het ook wordt gerealiseerd. Een passieve Commissie kan het sociaal beleid echter trainen. Het Europees Parlement kan overigens de Commissie verzoeken om bepaalde voorstellen ter uitvoering van het EG-Verdrag in te dienen (art. 138B EG-Verdrag).

2.4.4 *Economisch en Sociaal Comité*

Dit Comité bestaat uit vertegenwoordigers van alle sectoren van het economische en sociale leven, met name van de producenten, landbouwers, werknemers, handelaren en ambachtslieden, van de vrije beroepen en van het algemeen belang. Nederland heeft 12 zetels in dit orgaan. De leden van het comité worden door de Raad met eenparigheid van stemmen benoemd uit een voordracht van de desbetreffende lidstaat voor perioden van vier jaar. Zij oefenen hun taken onafhankelijk uit (art. 193-198 EG-Verdrag).

Het Comité heeft een adviserende taak en wordt gewoonlijk geraadpleegd over het nemen van maatregelen op sociaal terrein. In bepaalde gevallen vereist het Verdrag uitdrukkelijk raadpleging en is een besluit zonder dat die heeft plaatsgevonden derhalve nietig (bijv. art. 49, 100, 100 A, 118 A, 121, 125 EG-Verdrag; art. 2 Sociale Overeenkomst).

2.4.5 *Besluitvormingsprocedures*

Voor de besluiten die door de Raad worden genomen bestaan drie besluitvormingsprocedures: de raadplegingsprocedure, de medebeslissings- en de samenwerkingsprocedure.

2.4.6 *Raadplegingsprocedure*

De raadplegingsprocedure wordt gevolgd bij het nemen van Raadsbesluiten waarvoor een meerderheid voldoende is, dan wel (zoals in het Europees sociaal recht gebruikelijk) eenparigheid van stemmen is vereist. De Raad beslist dan op voorstel van de Commissie, na advies van het Europees Parlement. De raadpleging van het Europees Parlement is niet steeds op grond van het EG-Verdrag verplicht, maar vindt in andere gevallen facultatief plaats.

Voor besluiten die met gekwalificeerde meerderheid moeten worden genomen geldt echter steeds één van de twee bijzondere procedures: de medebeslissings- of de samenwerkingsprocedure.

2.4.7 *Medebeslissingsprocedure*

De medebeslissingsprocedure is geregeld in art. 189 B EG-Verdrag. Voor het sociaal recht is deze procedure met name van belang bij de art. 49, 54, 126 en 129 EG-Verdrag (onder meer vrij verkeer van werknemers).

De medebeslissingsprocedure verloopt in twee fasen. Kenmerkend is het optreden van het Bemiddelingscomité en het veto-recht van het parlement. Het Bemiddelingscomité is paritair samengesteld uit de Raadsleden en vertegenwoordigers van het Europees Parlement.

De Raad neemt in eerste instantie bij gekwalificeerde meerderheid een gemeenschappelijk standpunt in. Keurt het Europees Parlement dit binnen drie maanden goed, dan wel het geen beslissing neemt, dan beslist de Raad vervolgens conform het gemeenschappelijke standpunt.

Het Europees Parlement kan echter binnen deze periode het voornemen uitspreken om het gemeenschappelijk standpunt te verwerpen, dan wel amendementen voorstellen. In het eerste geval kan de Raad het Bemiddelingscomité bijeenroepen om zijn gemeenschappelijk standpunt nader toe te lichten. Hierna kan het Europees Parlement het gemeenschappelijk standpunt eventueel definitief verwerpen.

De Raad kan amendementen van het Europees Parlement overnemen met gekwalificeerde meerderheid. Indien de Commissie zich daartegen

verzet, is echter unanimiteit vereist. Indien de Raad de amendementen niet overneemt komt het Bemiddelingscomité bijeen.

Wordt het Bemiddelingscomité het binnen zes weken eens over een nieuwe ontwerp-tekst, dan kan deze door de Raad met gekwalificeerde meerderheid en door het Europees Parlement worden aangenomen. Wordt men het niet eens, dan kan de Raad het, al dan niet geamendeerde, voorgestelde besluit binnen zes weken aannemen. Het Europees Parlement heeft dan nog zes weken om het voorgestelde besluit alsnog te verwerpen, waardoor het geacht wordt niet te zijn aangenomen. In deze fase heeft het Europees Parlement dus een veto-recht.

2.4.8 *Samenwerkingsprocedure*

Deze procedure is geregeld in art. 189 C EG-Verdrag. Zij geldt voor andere gevallen waarin de Raad met gekwalificeerde meerderheid beslist. Op het gebied van het sociaal recht betreft dit vooral art. 118 A EG-Verdrag, dat handelt over arbeidsomstandigheden en art. 2, tweede lid van de Sociale Overeenkomst, handelend over diverse aspecten van sociaal beleid.

In dit geval stelt de Raad met gekwalificeerde meerderheid van stemmen, op voorstel van de Commissie en na advies van het Europees Parlement, een gemeenschappelijk standpunt vast. De Raad beslist overeenkomstig dit standpunt als het Europees Parlement het binnen drie maanden goedkeurt, dan wel geen beslissing neemt. Het Europees Parlement kan echter binnen deze periode ook amendementen voorstellen of het gemeenschappelijk standpunt verwerpen. Bij verwerping kan de Raad in tweede lezing slechts met unanimiteit besluiten. Ingeval van amendementen legt de Commissie een nieuw voorstel aan de Raad voor. De Raad kan dit met gekwalificeerde meerderheid aannemen. Indien de Raad niet door de Commissie overgenomen amendementen van het Europees Parlement toch wil overnemen, is daarvoor unanimiteit nodig, evenals voor andere afwijkingen van het Commissievoorstel. De Raad moet binnen drie maanden over het Commissievoorstel besluiten.

2.5 **Rol van de sociale partners**

Zowel op het nationale als op het Europese niveau kunnen sociale partners een belangrijke rol spelen bij de implementatie van het Europese arbeidsrecht. Onder 'sociale partners' worden de organisaties van werk-

gevers en werknemers verstaan. Het kan hierbij zowel gaan om de centrale organisatie, als om die per bedrijfstak.

In de eerste plaats kunnen de sociale partners worden ingeschakeld bij de implementatie van het Europese in het nationale recht. In Nederland pleegt dit slechts beperkt te gebeuren, namelijk in de vorm van advisering (vaak via de Sociaal-Economische Raad) bij de voorbereiding van de implementatiewetgeving. Het is echter ook mogelijk dat deze implementatie niet door wetgeving gebeurt, maar wordt overgelaten aan de sociale partners voor regeling in CAO's. Onder bepaalde voorwaarden was dit mogelijk, zoals bleek uit de tekst van richtlijnen, nader uitgelegd door het EG-Hof. Deze voorwaarden zijn in de Sociale Overeenkomst vastgelegd.

Art. 2, vierde lid van de Sociale Overeenkomst verklaart dat een lidstaat de sociale partners, indien zij gezamenlijk daarom verzoeken, kan belasten met de tenuitvoerlegging van de op grond van dat artikel vastgestelde richtlijnen. Voorwaarde is, dat de lidstaat zich ervan verzekert dat dat gebeurt binnen de uitvoeringstermijn van de desbetreffende Richtlijn en dat de betrokken lidstaat zelf alle maatregelen treft om de in de betrokken richtlijn voorgeschreven resultaten 'te allen tijde' te kunnen waarborgen.

Het is dus niet voldoende dat alleen in CAO's de richtlijn wordt uitgevoerd. Het resultaat moet alle werknemers bereiken. Dit kan bijvoorbeeld door het Belgische systeem van een nationale CAO, die vervolgens algemeen verbindend wordt verklaard. Het kan ook door een wet die een regeling treft die van toepassing is voor die werknemers waarvoor geen adequate regeling in de CAO is getroffen. In wezen gelden dezelfde voorwaarden voor implementatie van EG-recht door sociale partners ten aanzien van regelgeving op basis van het EG-verdrag.

De Sociale Overeenkomst introduceert echter ook vormen van invloed van sociale partners op Europees niveau. De sociale dialoog en de organisaties van werkgevers en werknemers op Europees niveau werden reeds behandeld (par. 1.5). Art. 3 Sociale Overeenkomst schrijft voor dat de Commissie de raadpleging van de sociale partners op communautair niveau bevordert en partijen evenwichtig ondersteunt. Zij moet hen zowel over de richting van een communautair optreden als over de inhoud van overwogen voorstellen raadplegen. Daarbij kunnen zij de wens te kennen geven om zelf tot afspraken te komen, waarvoor zij dan minimaal negen maanden de tijd krijgen.

Art. 4 Sociale Overeenkomst bepaalt dan dat de sociale dialoog, indien de sociale partners op communautair niveau zulks wensen, kan leiden tot

contractuele betrekkingen, met inbegrip van overeenkomsten. Dit stond ook reeds in art. 118 EG-Verdrag en gold natuurlijk ook zonder die Verdragsbepalingen, op grond van het privaatrecht. Nu voegt het tweede lid echter daaraan toe, dat de tenuitvoerlegging van de op communautair niveau gesloten overeenkomsten op twee manieren kan geschieden. De eerste manier is volgens de procedures en gebruiken die eigen zijn aan de sociale partners en aan de lidstaten. Deze mogelijkheid biedt op zichzelf niets nieuws en verwijst kennelijk naar de nationale wetgeving. De tweede mogelijkheid is echter nieuw: voor zaken die onder art. 2 vallen, kan de uitvoering, op gezamenlijk verzoek van de ondertekenende partijen, door een besluit van de Raad op voorstel van de Commissie geschieden. Hierbij zien we dus een vorm van algemeen-verbindend-verklaring van collectieve overeenkomsten voor de gehele Gemeenschap (in de beperkte zin van de Sociale Overeenkomst). Deze methode doet sterk denken aan de Belgische methode van de 'nationale CAO'. Onduidelijk is nog of bij een dergelijk verzoek, dat zich tot op heden overigens nog niet heeft voorgedaan, ook het Europees Parlement zal worden geraadpleegd. De Raad besluit volgens dit artikellid met gekwalificeerde meerderheid van stemmen, tenzij de betrokken overeenkomst één of meer bepalingen bevat die betrekking hebben op één van de in art. 2, derde lid genoemde gebieden, in welk geval hij met eenparigheid van stemmen besluit. De bepaling sluit door het verband met art. 2 van de Sociale Overeenkomst uit dat een collectieve overeenkomst algemeen-verbindend wordt verklaard op het gebied van de beloning, zodat dit nog niet het begin vormt van een echte 'Europese CAO'. Maar wel wordt het mogelijk dat de sociale partners de besluitvorming op het sociale terrein meer in eigen hand nemen, indien zij, zoals in België, bereid zijn hierover tot compromissen te komen, ten einde 'van boven af opgelegde' regelgeving te vermijden. De besluitvorming over de Europese ondernemingsraad heeft echter getoond dat die bereidheid in dat geval te veel was gevraagd. Dat neemt niet weg dat van de tijdens het onderhandelingsproces tussen de sociale partners ingenomen standpunten wel degelijk invloed kan uitgaan op de Europese regelgeving.

2.6 Reikwijdte

Het sociaal recht van de EU is geleidelijk een steeds belangrijker plaats gaan innemen in Europa. In de eerste plaats komt dat door de uitbreiding van de EU zelf. In 1957 waren bij de sluiting van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap (EEG) nog

slechts zes landen betrokken: België, de Bondsrepubliek Duitsland, Frankrijk, Italië, Luxemburg en Nederland. Geleidelijk hebben zich daarna nog zes landen aangesloten:

- in 1973 Denemarken, Ierland en het Verenigd Koninkrijk;
- in 1981 Griekenland;
- in 1986 Portugal en Spanje.

Na de oprichting van de Europese Unie in 1993, waarvan de EEG (nu als Europese Gemeenschap, EG) onderdeel vormt, hebben zich nog aangesloten:

- in 1995 Finland, Oostenrijk en Zweden.

Bij de toetredingsverdragen van nieuwe lidstaten zijn steeds overgangspannen overeengekomen voor de invoering van onder meer het Europees sociaal recht in deze landen.

In 1994 kwam de *Europese Economische Ruimte* (EER) tot stand. Deze omvat behalve de EU-lidstaten ook IJsland en Noorwegen²¹. Op grond van het EER-Verdrag wordt veel EG-recht ook van toepassing in de niet bij de EU aangesloten landen van de EER. De regeringen van de EER-landen zijn wel vertegenwoordigd bij de besluitvorming over EU-recht, maar hebben daar geen formele stem in. Pas na de vaststelling van maatregelen wordt met hen onderhandeld over de doorvoering in hun landen.

Sinds 1963 heeft de EG een *Associatieakkoord* met Turkije en sinds 1978 akkoorden met Algerije, Marokko en Turkije. Op sociaal-rechtelijk gebied zijn deze vooral van belang voor het vrij verkeer van werknemers (zie hoofdstuk 3).

Sinds het einde van het communistische tijdperk in Midden- en Oost-Europa zijn met een aantal landen zgn. *Europa-akkoorden* afgesloten. Dit gebeurde met Hongarije, Polen, Slowakije en de Tsjechische Republiek in 1991, met Roemenië en Bulgarije in 1993 en met Estland, Letland en Litouwen in 1995. Het belang van deze akkoorden voor het sociaal recht is beperkter. Het sociaal recht van deze landen is momenteel onderworpen aan ingrijpende wijzigingen als gevolg van de overgang naar een markteconomie²². In de akkoorden worden deze landen met het

21. Ook Liechtenstein wil toetreden, maar dient eerst de douane-unie met Zwitserland te beëindigen. In Zwitserland zelf werd bij referendum de door de regering voorgestelde toetreding tot de EER door de bevolking verworpen.

22. Zie onder meer Marek Pliskiewicz e.a., *Les relations sociales dans les pays de l'est*, Paris 1994.

oog op de door hen verhoopde toetreding tot de EU rond het jaar 2000, aangemoedigd om het recht aan te passen aan de EU-normen. Voor het sociaal recht ligt hierbij de nadruk op de arbeidsomstandigheden. Ook is enige bescherming overeengekomen van werknemers die in een EU-land gaan werken of omgekeerd (zie nader hoofdstuk 3).

Verwacht mag derhalve worden dat veel niet bij de EU aangesloten Europese landen in de komende jaren in hun sociaal recht zullen worden beïnvloed door het recht van de Europese Unie. Dit zal deels gebeuren op grond van het EER-Verdrag (IJsland, Liechtenstein, Noorwegen), deels uit concurrentieoverwegingen (Zwitserland), deels komt het voort uit de wens zich in de toekomst bij de EU aan te sluiten (de landen waarmee de Europa-akkoorden zijn gesloten, alsmede Cyprus, Malta, Slovenië en Turkije), dan wel deze mogelijkheid open te houden (Noorwegen²³). De invloed van het Europees sociaal recht strekt zich dus veel verder uit dan het enkele EU-gebied.

2.7 Doorwerking in de nationale rechtsorde

2.7.1 *Geen nadere binding nodig*

Het EG-recht bindt de lidstaten direct en is niet meer afhankelijk van nadere goedkeuring door de desbetreffende parlementen. Dit volgt uit het supra-nationale karakter van het EG-Verdrag. De EG vormt een eigen rechtsorde ten behoeve waarvan de staten (op een beperkt terrein) hun soevereiniteit hebben begrensd en waarbinnen niet alleen de lidstaten, maar ook hun onderdanen gerechtigd zijn²⁴. Bij het in werking treden van het Verdrag is deze nieuwe rechtsorde in de rechtsorde van de lidstaten opgenomen²⁵. De vraag van directe werking van gemeenschapsrecht is geen vraag meer van nationaal recht, maar van uitleg van gemeenschapsrecht zelf, waarbij de ‘inhoud en bewoordingen’ van het gemeenschapsrecht beslissend zijn. Voor Nederland brengt dit mee dat art. 93 en 94 Grondwet, die handelen over de rechtstreekse werking van internationaal recht, voor de toepassing van het EG-recht niet van belang zijn.

23. Twee eerdere pogingen van Noorwegen om toe te treden tot de EEG (1972) resp. de EU (1994) strandden doordat deze door de eigen bevolking in referenda werden afgewezen.

24. HvJ EG 5 februari 1963, nr. 26/62, *Jur.* 1963, blz. 3 (Van Gend en Loos).

25. HvJ EG 15 juli 1964, nr. 6/64, *Jur.* 1964, blz. 1203 (Costa/ENEL).

2.7.2 *Rechtstreekse werking*

Het feit dat de communautaire rechtsorde in de nationale rechtsorde is opgenomen, betekent echter nog niet dat het gemeenschapsrecht steeds rechtstreekse werking heeft. De bepalingen dienen zich daarvoor te lenen. Het EG-Hof heeft uitgemaakt dat dit het geval is bij art. 48 (vrij verkeer van werknemers en 119 (gelijke beloning van mannen en vrouwen). Van belang is dat de lidstaten geen discretionaire bevoegdheid hebben. De (mogelijke) rechtstreekse werking geldt voor het EG-Verdrag en de Verordeningen (behoudens eventueel overgangsrecht) direct.

Een richtlijn kan geen rechtstreekse werking hebben tijdens de termijn gedurende welke de lidstaten haar mogen implementeren (de uitvoeringstermijn), daarna kan dat wel voor zover zij niet, niet tijdig of niet juist is uitgevoerd²⁶. De bepaling moet wel onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig zijn²⁷. Bovendien is het verboden om gedurende de uitvoeringstermijn over te gaan tot een achteruitgang ten opzichte van het door de richtlijn nagestreefde doel. Daarnaast gaan bij een niet-correcte uitvoering beroepstermijnen pas lopen op het moment dat de richtlijn wel goed is uitgevoerd²⁸.

Ook ten aanzien van bepalingen die enige nationale beleidsvrijheid toelaten (zoals de 'openbare orde' bij het vrij verkeer van werknemers) is rechtstreekse werking niet uitgesloten. Bovendien is het mogelijk dat het EG-Hof rechtstreekse werking aan een bepaling toekent, ondanks het feit dat nog nadere uitvoeringsmaatregelen nodig zijn, omdat bij de rechtsvraag in kwestie reeds schending kan worden vastgesteld²⁹.

2.7.3 *Horizontale werking*

Voor het sociaal recht is in het bijzonder van belang in hoeverre aan het EG-recht ook horizontale werking toekomt. In veel gevallen gaat het hierbij immers om rechtsrelaties tussen particuliere werkgevers en werk-

26. HvJ EG 5 april 1979, nr. 148/78, *Jur.* 1979, blz. 1629 (Ratti); HvJ EG 19 januari 1982, nr. 8/81, *Jur.* 1982, blz. 53 (Becker).

27. HvJ EG 6 oktober 1970, nr. 9/70, *Jur.* 1970, blz. 825 (Grad).

28. HvJ EG 25 juli 1991, nr. C-208/90, *Jur.* 1991, blz. I-4269 (Emmott); E.H. Pijnacker Hordijk, Emmott, en hoe verder?, *NJB* 1994, blz. 499-504.

29. Zie uitvoerig R.H. Lauwaars/C.W.A. Timmermans, *Europees gemeenschapsrecht in kort bestek*, derde druk, Groningen 1994, blz. 35; A.T.J.M. Jacobs, *De rechtstreekse werking van internationale normen in het sociaal recht*, Alphen aan den Rijn 1985.

nemers. Het EG-Hof heeft uitgemaakt dat dit mogelijk is voor het EG-Verdrag³⁰ en voor Verordeningen, maar niet voor richtlijnen. De gedachte is dat richtlijnen zich slechts tot lidstaten richten, en dat van particulieren niet kan worden verwacht dat zij zich op de hoogte stellen over de vraag of hun overheid de EG-richtlijnen wel tijdig uitvoert. De staat daarentegen, ongeacht of deze als overheid of als werkgever handelt, kan zich niet op zijn eigen nalatigheid tot uitvoering van het EG-recht beroepen³¹. Overigens kan wel een beroep worden gedaan op een richtlijn tegenover een semi-overheidsorgaan, dat in feite tot de overheid behoort³².

2.7.4 *Conforme uitleg*

Vooraf ten aanzien van richtlijnen die in nationale wetgeving zijn omgezet, kan twijfel bestaan over de vraag of het nationale recht in overeenstemming is met het Europese. De jurisprudentie van het EG-Hof verplicht dan tot richtlijnconforme interpretatie van het nationale recht. De rechter moet het nationale recht uitleggen in het licht van de bewoordingen en objectieve doelstelling van de richtlijn, teneinde het met de richtlijn beoogde resultaat te bereiken³³.

Een voorbeeld van een geval waarin deze interpretatiemethode werd toegepast betreft de zaak-Dekker. De sollicitatie van mevrouw Dekker was door haar potentiële werkgever afgewezen omdat zij zwanger was. Mevrouw Dekker beriep zich in een onrechtmatige-daadprocedure op de nationale uitvoeringsbepalingen van de richtlijn over gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het arbeidsproces. De Nederlandse Hoge Raad vroeg het EG-Hof om een prejudiciële beslissing over de uitleg van de EG-richtlijn voor de interpretatie van het nationale recht. Op deze wijze kon mevrouw Dekker praktisch van het effect van de richtlijn

30. Zie voor art. 48 EG-Verdrag (vrij werknemersverkeer) HvJ EG 12 december 1974, nr. 36/74, *Jur.* 1974, blz. 1405 (Walrave en Koch); voor art. 119 EG-Verdrag (gelijke beloning m/v dat zich tot lidstaten richt) HvJ EG 8 april 1976, nr. 43/75, *Jur.* 1976, blz. 455, *SEW* 1977, blz. 90, noot VerLoren van Themaat (Defrenne 2) en HvJ EG 17 mei 1990, nr. C-262/88, *Jur.* 1990, blz. I-1889 (Barber).

31. HvJ EG 26 februari 1986, nr. 152/84, *Jur.* 1986, blz. 723 (Marshall 1).

32. HvJ EG 12 juli 1990, nr. C-188/89, *Jur.* 1990, blz. I-3313 (Foster/British Gas).

33. HvJ EG 10 april 1984, nr. 14/83, *Jur.* 1984, blz. 1891 (Von Colson en Kamann).

gebruik maken, ook al was er sprake van een horizontale relatie, waarin op de richtlijn geen rechtstreeks beroep kon worden gedaan³⁴.

2.7.5 *Sociale Overeenkomst*

Zoals hierboven reeds opgemerkt, heeft het recht dat tot stand komt op basis van de Sociale Overeenkomst naar ons oordeel dezelfde juridische status, en daarmee ook dezelfde doorwerking in de nationale rechtsorde, als het EG-recht. De Sociale Overeenkomst wordt beschouwd als onderdeel van het Sociaal Protocol, en daarmee als primair gemeenschapsrecht. De op basis van het Protocol vastgestelde richtlijnen worden beschouwd als secundair gemeenschapsrecht en hebben dezelfde status als richtlijnen op basis van het EG-Verdrag zelf. De besluiten op basis van art. 4 Sociale Overeenkomst worden beschouwd als besluiten met een eigen karakter, die niet vallen onder de rechtsbronnen genoemd in art. 189 EG-Verdrag. Het Europees Parlement behoeft daarover ook niet te worden geraadpleegd. Wel heeft de Commissie voor deze besluiten het initiatiefrecht, waarna de Raad beslist. Een vergelijking valt te maken met het besluit tot algemeen-verbindendverklaren in Nederland dat door de Minister van szw wordt genomen.

2.8 **Handhaving**

2.8.1 *Het EG-Hof*

Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen (in dit boek korthedshalve genoemd: het EG-Hof) heeft tot taak de eerbiediging van het recht te verzekeren bij de uitlegging en de toepassing van het EG-Verdrag (art. 164-188 EG-Verdrag).

Aan het EG-Hof is, ter ontlasting van het EG-Hof zelf, een *Gerecht van Eerste Aanleg* toegevoegd, dat kennis neemt van bepaalde categorieën van beroepen. Dat betreft met name beroepen tegen beschikking van de EG aan natuurlijke of rechtspersonen. De bevoegdheden van dit Gerecht zijn geregeld in het Oprichtingsbesluit. Voor het sociaal recht is vooral van belang dat dit omvat de rechtspositie van de ambtenaren van de EG zelf

34. G. Betlem, Een vierde type van rechtsvinding, Richtlijnconforme interpretatie van de onrechtmatige daad, *NJB* 1991, blz. 1363-1371.

(art. 179 EG-Verdrag)³⁵. Tegen de beslissingen van dit Gerecht kan alleen een soort cassatieberoep worden ingesteld bij het EG-Hof (art. 168 A EG-Verdrag).

Afgezien van het uitbrengen van bindende adviezen heeft het EG-Hof vooral twee taken: de berechting van geschillen en het nemen van prejudiciële beslissingen.

2.8.2 *Geschillenbeslechting*

Het EG-Hof kan op twee manieren tot geschillenbeslechting worden geroepen: de inbreukprocedure en het beoordelen van de rechtmatigheid van gemeenschapsbeslissingen.

De *inbreukprocedure* kan worden ingeleid door de Commissie of een lidstaat. Indien de Commissie van oordeel is dat een lidstaat zijn verplichtingen op grond van het EG-Verdrag schendt en de lidstaat niet het advies van de Commissie volgt om het verzuim te herstellen, kan de Commissie de zaak aanhangig maken bij het EG-Hof. Hetzelfde kan gebeuren door een andere lidstaat, na advies van de Commissie.

Komt het EG-Hof tot de conclusie dat de lidstaat inderdaad zijn verplichtingen niet is nagekomen, dan is de lidstaat gehouden de maatregelen te nemen, welke nodig zijn ter uitvoering van het arrest. Gebeurt dit nog niet voldoende dan kan de Commissie de zaak nogmaals voorleggen aan het EG-Hof, dat dan ook betaling van een forfaitaire som of dwangsom kan opleggen. Op het gebied van het sociaal beleid heeft het EG-Hof diverse malen lidstaten veroordeeld tot een betere implementatie van het EG-recht (art. 169-171 EG-Verdrag). Volgens de jurisprudentie kan een lidstaat zich er niet op beroepen dat andere lidstaten ook in gebreke zijn gebleven³⁶. Evenmin vormt het feit dat de bepalingen zelf rechtstreekse werking hebben een voldoende verweer tegen nalatigheid in de uitvoering ervan³⁷.

De *rechtmatigheidstoetsing* houdt in dat aan het EG-Hof de vraag wordt voorgelegd of een bepaald gemeenschapsbesluit rechtmatig genomen is.

35. Zaken van het EG-Hof zelf worden sinds 1989 voorzien van een C-nummer, die van het Gerecht van Eerste Aanleg van een T-nummer. De eerste worden onder nummer I gepubliceerd, de tweede onder nummer II in de officiële jurisprudentieuitgave van het EG-Hof (*Jur.*).

36. HvJ EG 26 februari 1976, nr. 52/75, *Jur.* 1976, blz. 277, 284-285 (Commissie/Italië, Groentezaad).

37. HvJ EG 17 februari 1970, nr 31/69, *Jur.* 1970, blz. 25 (Italiaanse uitvoerrestituties).

Dit beroep kan worden ingesteld door een lidstaat, de Raad of de Commissie wegens onbevoegdheid, schending van wezenlijke vormvoorschriften, schending van het EG-Verdrag of van enige uitvoeringsregeling daarvan, dan wel wegens misbruik van bevoegdheid. Natuurlijke of rechtspersonen kunnen eenzelfde beroep instellen tegen beschikkingen die tot hen zijn gericht of hen rechtstreeks raken. Zij zullen overigens meestal bij het Gerecht van Eerste Aanleg terecht komen.

Het beroep moet binnen twee maanden worden ingesteld. Het EG-Hof kan de betwiste handeling nietig verklaren. Bij Verordeningen kan het EG-Hof eventueel aanwijzen welke delen gehandhaafd blijven (art. 173-174 EG-Verdrag).

Ook kan het EG-Hof door de lidstaten of de EG-instellingen worden ingeschakeld ingeval van nalatigheid van één van de EG-instellingen bij het nemen van een besluit (art. 175-176 EG-Verdrag).

2.8.3 *Prejudiciële procedure*

Het EG-Hof is bevoegd bij wijze van prejudiciële beslissing een uitspraak te doen over de uitlegging van het EG-Verdrag of over de geldigheid en de uitlegging van de handelingen van de EG-instellingen. Indien een vraag wordt opgeworpen voor een nationale rechterlijke instantie in een lidstaat kan deze het EG-Hof verzoeken over deze vraag een uitspraak te doen, indien zij een beslissing noodzakelijk acht voor het wijzen van haar vonnis. De hoogste nationale rechterlijke instantie is gehouden zich over zo'n vraag tot het EG-Hof te wenden (art. 179 EG-Verdrag). Deze verplichting geldt overigens niet indien de zaak evident is (*acte clair*)³⁸ of reeds eerder is opgehelderd (*acte éclairé*)³⁹. Ook de lagere rechter is gehouden een zaak voor te leggen indien het gaat om de geldigheid van een EG-besluit⁴⁰. Wel mag de toepassing van een vermeend ongeldig besluit door de nationale rechter voorlopig worden opgeschort, hangende de prejudiciële procedure.

38. HvJ EG 6 oktober 1982, nr. 283/81, *Jur.* 1982, blz. 3415, *SEW* 1983, blz. 341, noot R.H. Lauwaars (CILFIT).

39. HvJ EG 27 maart 1963, nr. 28-30/62, *Jur.* 1963, blz. 63 (Da Costa en Schaake); HvJ EG 6 oktober 1982, nr. 283/81, *Jur.* 1982, blz. 3415, *SEW* 1983, blz. 341, noot R.H. Lauwaars (CILFIT).

40. HvJ EG 22 oktober 1987, nr. 314/85 *Jur.* 1987, blz. 4199, *SEW* 1988, blz. 638 (Foto-Frost); HvJ EG 21 februari 1991, nrs. 143/88 en C-92/89, *Jur.* 1991, blz. I-415 (Zuckerfabrik Süderdithmarschen).

Als nationale rechterlijke instantie wordt elke instantie beschouwd die tot de normale rechterlijke organisatie behoort. In kort geding kan ook een prejudiciële beslissing worden gevraagd⁴¹. Ook het Nederlandse Scheidsgerecht van het beamptenfonds voor het Mijnbedrijf bleek dit te kunnen⁴² en een Deens scheidsgerecht voor CAO-zaken⁴³. Arbiters zijn hiertoe echter niet bevoegd. De nationale rechter ontleent de bevoegdheid om een prejudiciële vraag te stellen rechtstreeks aan het EG-recht, nationaal recht kan daaraan niet afdoen⁴⁴.

De uitspraak van het EG-Hof is bindend voor de nationale rechter die haar heeft gevraagd en voor hogere rechters die in dezelfde zaak later oordelen. Wel kan een tweede prejudiciële beslissing worden gevraagd⁴⁵.

Het arrest heeft in beginsel werking voor de uitleg van het betrokken voorschrift vanaf de inwerkingtreding van dat voorschrift. Slechts in uitzonderingsgevallen pleegt het Hof, in verband met dringende overwegingen van rechtszekerheid en eerbiediging van te goeder trouw tot stand gekomen verwachtingen, de terugwerkende kracht van een regel te beperken. Juist in het sociaal recht zijn hiervan voorbeelden te vinden, met name bij de gelijke beloning van mannen en vrouwen⁴⁶.

De prejudiciële procedure wordt in sociaal-rechtelijke zaken veelvuldig gevolgd en heeft dikwijls geleid tot uitspraken die ingrepen in het nationale recht.

41. HvJ EG 24 mei 1977, nr. 107/76, *Jur.* 1977, blz. 957, *SEW* 1978, blz. 402 (Hoffman-La Roche).

42. HvJ EG 30 juni 1966, nr. 61/65, *Jur.* 1966, blz. 258 (Vaassen-Goebbels).

43. HvJ EG 17 oktober 1989, nr. 109/88, *Jur.* 1989, blz. 3199, *Rechtspraak Nemesis* 1990, nr. 82, noot Steyger, *SEW* 1992, blz. 183 (Danfoss).

44. HvJ EG 15 juli 1964, nr. 6/64, *Jur.* 1964, blz. 1203 (Costa/ENEL).

45. HvJ EG 24 juni 1969, nr. 29/68, *Jur.* 1969, blz. 165 (Eierkontor).

46. Art. 119 EG-Verdrag werkte niet rechtstreeks met terugwerkende kracht tot 1962 (einde overgangstermijn), maar ten aanzien van gelijke beloning pas vanaf 1976, HvJ EG 8 april 1976, nr. 43/75, *Jur.* 1976, blz. 455; *SEW* 1977, blz. 90. noot VerLoren van Themaat (Defrenne 2); ten aanzien van pensioenberekening gold de rechtstreekse werking pas vanaf 1990, HvJ EG 17 mei 1990, nr. C-262/88, *Jur.* 1990, blz. 1-1889 (Barber). Uitzondering werd gemaakt voor degenen die zich reeds voor de datum van het desbetreffende arrest bij de nationale rechter op de bepaling hadden beroepen. Zie ook HvJ EG 2 februari 1988, nr. 24/86, *Jur.* 1988, blz. 379, *SEW* 1990, blz. 22 (Blaziot).

2.8.4 *Sancties*

Voor de vraag of het EG-recht effectief kan worden gehandhaafd is natuurlijk essentieel dat is voorzien in sancties. Dikwijls voorziet de desbetreffende richtlijn in een verplichting om de nakoming van de bepalingen ook van een sanctie te voorzien. Het EG-Hof heeft uitgemaakt dat een dergelijke sanctie doelmatig en voldoende afschrikwekkend dient te zijn en niet slechts een symbolisch karakter mag hebben.

Bij niet-tijdige implementatie van een richtlijn kan een particulier zich weliswaar niet tegenover een andere particulier op die richtlijn beroepen, maar kan hij wel zijn nationale overheid aansprakelijk stellen voor de daardoor veroorzaakte schade⁴⁷.

De mogelijkheden voor de EG of mede-lidstaten bij niet-nakoming door een lidstaat liggen in de reeds genoemde inbreukprocedure. Bij voortdurende nalatigheid zou de EG politiek overleg moeten voeren en eventueel volkenrechtelijke procedures kunnen beginnen⁴⁸.

47. HvJ EG 19 november 1991, nrs. C-6/90 en C-9/90, *Jur.* 1991, blz. I-5357 (Francovich en Bonifaci).

48. A. Leenen, *Gemeenschapsrecht en Volkenrecht*, Deventer 1984.

Inleiding

De vestiging van de gemeenschappelijke markt¹ is een hoofddoelstelling van de EG. Om dit te realiseren is het noodzakelijk een vrij verkeer te garanderen van personen. Hiertoe dienen beperkingen van de toegang tot de arbeidsmarkt van andere EG-lidstaten (zowel inhoudelijk als wat betreft formaliteiten) te worden weggenomen. Voorts dient gelijke behandeling van werknemers naar nationaliteit te worden gegarandeerd. Arbeidsmigratie wordt niet alleen door EG-recht gereguleerd, maar ook door diverse andere internationale rechtsregels². Dit hoofdstuk beperkt zich tot het EG-recht, dat overigens ten dele ook op personen van buiten het EU-gebied betrekking heeft.

De Europese Gemeenschap kent vier fundamentele vrijheden, te weten het vrije verkeer van goederen, personen, diensten en kapitaal (art. 7 A EG-Verdrag). Het vrije verkeer van personen valt dan nog uiteen in dat van werknemers en dat van bedrijfs- en beroepsuitoefening. Hier komt het vrij verkeer van personen en diensten aan de orde. Begonnen wordt met dat van werknemers, daarna wordt de vrije dienstverlening en vestiging behandeld. Vervolgens wordt aandacht besteed aan de regelingen voor gepensioneerden, studenten en 'EG-burgers'. Daarna komt de positie van personen van buiten de EU aan de orde, voor zover daarvoor door de EG regelingen zijn getroffen. Ten slotte wordt op de Nederlandse regeling ingegaan.

1. In 1987 is de Europese Akte vastgesteld met het doel om de 'gemeenschappelijke markt' voor eind 1992 te realiseren. In dit verband wordt ook wel van 'interne markt' gesproken (art. 7 A EG-Verdrag). Juridisch bestaat er tussen deze termen geen verschil.

2. Vgl. H. Verschueren, *Internationale arbeidsmigratie, De toegang tot de arbeidsmarkt voor vreemdelingen naar Belgisch, internationaal en Europees Gemeenschapsrecht*, Brugge 1990.

3.2 Vrij verkeer van werknemers

Het vrij verkeer van werknemers vindt zijn basis in art. 48-51 EG-Verdrag³. Het is uitgewerkt in Verordening (EEG) 1612/68⁴. Daarnaast bestaan er nog diverse verordeningen en richtlijnen over deelonderwerpen. De regeling is ook van toepassing op het vervoer⁵. Voorts zijn ter uitvoering van art. 51 EG-Verdrag twee Verordeningen tot stand gebracht, die coördinatie beogen van de sociale-zekerheidsstelsels⁶.

Aanvankelijk is het vrij werknemersverkeer in fasen ingevoerd. In 1961 vond de eerste liberalisering plaats. De lidstaten mochten wel de eerste drie maanden vacatures door nationale arbeidskrachten blijven vullen. In 1964 werd als tweede etappe iedere prioriteit van nationale werknemers verboden. Bepaalde beroepsgroepen werden erbuiten gelaten en de lidstaten mochten de regeling ingeval van onevenwichtige situaties in bepaalde regio's of beroepsgroepen nog tijdelijk buiten toepassing laten. De laatste etappe hield in 1968 de invoering in van de Verordening (EEG) 1612/68 en Richtlijn 68/360/EEG, waarin het vrij verkeer als fundamenteel recht werd geregeld. Alleen art. 20 van deze Verordening biedt nog de mogelijkheid dat een lidstaat de Commissie verzoekt het vrij werknemersverkeer op te schorten voor een bepaald beroep of gebied indien de arbeidsmarkt storingen ondergaat waaruit ernstige gevaren kunnen voortvloeien voor de levensstandaard en de werkgelegenheid.

3. K.J.M. Mortelmans, Het vrije verkeer van personen in het EG-Verdrag, *ESB* 1976, blz. 941; W.A. Renardel de Lavalette, Facetten van het vrije verkeer van werknemers in de Europese gemeenschap, *SMA* 1983, blz. 213. Zie overigens art. 69 EGKS-Verdrag en 2g en 96 Euratomverdrag.

4. Verordening van de Raad van 15 oktober 1968, nr. (EEG) 1612/68, *Pb. EG* 19 oktober 1968, L 257; gerecificeerd in *Pb. EG* 1968, L 295; gewijzigd bij Verordeningen van de Raad, nr. (EEG) 312/76, *Pb. EG* 1976, L 39, blz. 2 en van 27 juli 1992, nr. (EEG) 2434/92, *Pb. EG* 1992, L 245, blz. 1. De bijbehorende Richtlijn van de Raad, nr. 68/360/EEG (zelfde vindplaats), is sindsdien gewijzigd in *Pb. EG* 1972, L 73; 1973, L 2; 1979, L 291. Zie ook het wijzigingsvoorstel van de Commissie van 11 april 1990, *Pb. EG* 1990, C 100, blz. 6.

5. De algemene regels voor de instelling van de gemeenschappelijke markt zijn van toepassing op de art. 74-84 van het EG-Verdrag over het vervoer. Ook het vervoer is derhalve onderworpen aan het vrij werknemersverkeer, zolang de Raad dit niet heeft uitgezonderd, HvJ EG 4 april 1974, nr. 167/73, *Jur.* 1974, blz. 359, *SEW* 1974, blz. 466, noot VerLoren van Themaat (Commissie/Frankrijk).

6. Verordeningen (EEG) 1408/71 en (EEG) 574/72. Zie over de sociale-zekerheidsrechtelijke gevolgen voor grensarbeiders de bijdrage van I. van der Steen aan de losbladige uitgave *Sociale Verzekeringswetten*, deel 2, band 2, thema 'Grensarbeid en sociale zekerheid'.

Ook bij de toetreding van nieuwe lidstaten tot de EU⁷ wordt de invoering van het vrije werknemersverkeer dikwijls gefaseerd, om te voorkomen dat een bepaald deel van de arbeidsmarkt wordt verstoord. Tot de afloop van deze termijnen kan in het algemeen geen rechtstreeks beroep op de bepalingen door de burger worden gedaan. Het is echter niet toegestaan dat een land in de tussenliggende periode toelatingsvoorwaarden strenger maakt en zich aldus verwijdt van de te realiseren doelstelling⁸.

De reikwijdte van het vrije verkeer van werknemers wordt in niet onbelangrijke mate bepaald door de rechtspraak van het EG-Hof. Deze rechtspraak geeft in het algemeen een ruime uitleg aan het vrij verkeer. Beperkingen worden restrictief uitgelegd. De onderdanen van lidstaten worden zo veel mogelijk behandeld als EG-burgers, die in beginsel zo min mogelijk in de weg wordt gelegd bij verplaatsing en verblijf in andere lidstaten. Dat blijkt onder meer uit de ruime uitleg ten aanzien van de rechten van studenten. Het vrij verkeer van personen, de vrijheid van vestiging en het vrij verrichten van diensten zijn volgens de rechtspraak fundamenteel in het stelsel van de EG en zouden niet ten volle worden verwezenlijkt indien een lidstaat zou kunnen weigeren de bepalingen van het EG-recht toe te passen op zijn onderdanen die, gevestigd in een andere lidstaat waarvan zij eveneens de nationaliteit bezitten, van de door het EG-recht geboden mogelijkheden gebruik maken om op het grondgebied van de eerste staat te werken⁹. Daarentegen kan een EG-onderdaan zich niet op deze bepalingen beroepen in een zaak waarin alle relevante feiten zich in één lidstaat voordoen¹⁰. Zo is het in beginsel niet mogelijk dat een onderdaan van een lidstaat die zich in het geheel niet verplaatst in eigen land een beroep doet op de EG-bepalingen. Het is echter weer wel voldoende indien men in het verleden onderdaan van een andere lidstaat is geweest¹¹.

7. Zie voor de Akte inzake toetreding van Griekenland, *Pb. EG* 19 november 1979, L 291; van Spanje en Portugal, *Pb. EG* van 15 november 1985, L 302.

8. HvJ EG 23 maart 1982, nr. 77/82, *Jur.* 1982, blz. 1085 (Peskologlou).

9. HvJ EG 19 januari 1988, nr. 292/86, *Jur.* 1988, blz. 111 (Gullung).

10. HvJ EG 28 januari 1992, nr. C-332/90, *Jur.* 1992, blz. I-341 (Steen); HvJ EG 19 maart 1992, nr. C-60/91, *Jur.* 1992, blz. I-2085 (Morais); HvJ EG 22 september 1992, nr. C-153/91, *Jur.* 1992, blz. I-4973 (Petit).

11. HvJ EG 23 februari 1994, nr. C-419/92, *Jur.* 1994, blz. I-505 (Scholz).

De bedoeling van de EG is wel om vrij verkeer van werknemers te bevorderen, maar dat wil nog niet zeggen dat dit specifiek wordt aangemoedigd. Het werknemersverkeer wordt om te beginnen al praktisch gehinderd door de taalverschillen tussen de lidstaten. De mobiliteit tussen de verschillende lidstaten is veel geringer dan in bijvoorbeeld de Verenigde Staten van Amerika. Het streven is er meer op gericht om belemmeringen waar deze bestaan weg te nemen. Bij geleidelijk kleiner wordende economische verschillen tussen de lidstaten en grotere mobiliteit van ondernemingen kan het werknemersverkeer wel meer toe gaan nemen. Het vrij werknemersverkeer is thans in de praktijk vooral van belang voor grensarbeiders. Voorts vormt het een belangrijk element van de vestiging van een Europees burgerschap¹².

3.2.1 *De hoofdregel*

Het vrije verkeer van werknemers houdt de afschaffing in van elke discriminatie op grond van de nationaliteit tussen de werknemers van de lidstaten, wat betreft de werkgelegenheid, de beloning en de overige arbeidsvoorwaarden. Dit houdt onder meer in het recht om in te gaan op een feitelijk aanbod tot tewerkstelling, zich te dien einde vrij te verplaatsen binnen het grondgebied der lidstaten, in een lidstaat te verblijven om een beroep uit te oefenen en ook om daar na het vervullen van een betrekking onder bepaalde voorwaarden te blijven (art. 48 EG-Verdrag)¹³.

In het navolgende wordt eerst de werkingssfeer van het recht op vrij verkeer nader verkend, met betrekking tot de omschrijving van het werknemerschap, de positie van familieleden en de toepasselijkheid op de overheidsdienst. Daarna worden de regeling van verplaatsing en verblijf

12. Vgl. P.J.G. Kapteyn/P. VerLoren van Themaat, *Inleiding tot het recht van de Europese Gemeenschappen*, vierde druk, Deventer 1987, blz. 271-272; vgl. art. 8 A EG-Verdrag.

13. Zie ook 1-9 Verordening nr. [EEG] 1612/68. Algemene overzichten bij Gerard & Antoine Lyon-Caen, *Droit social international et européen*, sixième édition, Paris 1985, blz. 214-255; T.C. Hartley, *EEC Immigration Law*, Amsterdam/New York/Oxford 1978; P.M. Storm/R.H. Hooghoudt, Doorwerking in Nederland van het vrije verkeer van personen en diensten, *RM Themis* 1980, blz. 439; David O'Keefe, Practical Difficulties in the Application of Article 48 of the EEC Treaty, *Common Market Law Review* 1982, blz. 35-60; J.P.M. Zeijen, 'Het verbod van discriminatie op grond van nationaliteit tussen de werknemers van lidstaten van de EG', in: A.T.J.M. Jacobs, (red.), *Arbeid en discriminatie*, Deventer 1992, blz. 41-70.

behandeld en de uitzonderingen inzake de openbare orde, veiligheid en volksgezondheid. Ten slotte wordt nader ingegaan op het discriminatieverbod.

3.2.2 *EG-werknemerschap*

Art. 48 EG-Verdrag en art. 1-6 Verordening (EEG) 1612/68 regelen de mogelijkheid voor werknemers uit de EG-lidstaten om arbeid in loondienst in een andere lidstaat te aanvaarden¹⁴.

Voor de vraag wanneer een persoon 'werknemer' is in de zin van art. 48 EG-Verdrag (hierna te noemen: EG-werknemer) gelden in principe gemeenschappelijke rechtsbegrippen¹⁵. De kwalificatie van de arbeidsverhouding naar nationaal recht behoeft niet de doorslag te geven¹⁶. Wel sluit het EG-Hof aan bij de in veel landen gangbare criteria voor het aannemen van loondienst. Het gaat daarbij om de drie criteria van arbeid, loon en een gezagsverhouding. Het hoofdkenmerk van de arbeidsverhouding is, aldus het EG-Hof in de zaak *Lawrie-Blum*, dat iemand gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt¹⁷.

Ten aanzien van deeltijdarbeid overwoog het EG-Hof in de zaak *Levin* dat de begrippen werknemer en arbeid in loondienst aldus moeten worden verstaan, dat de bepalingen betreffende het vrije verkeer van werknemers mede betrekking hebben op personen die slechts deeltijdarbeid in loondienst verrichten of wensen te verrichten, en daarvoor slechts een

14. Het is niet van toepassing op situaties die geheel in de interne sfeer van een land liggen. Een onderdaan die nooit in een andere lidstaat heeft gewoond of gewerkt, kan zich niet met een beroep op art. 48 EG-Verdrag verzetten tegen de toepassing van de wetgeving van zijn eigen land, HvJ EG 28 juni 1984, nr. 180/83, *Jur.* 1984, blz. 2539 (Moser); ten aanzien van voorwaarden voor openbaar vervoer HvJ EG 23 januari 1986, nr. 298/84, *Jur.* 1986, blz. 247 (Paolo).

15. Onder de Verordening (EEG) 1408/71 inzake coördinatie van de sociale zekerheid gelden weer afwijkende definities. Hieronder valt reeds degene die werkzaam is in loondienst gedurende twee dagen per week, telkens gedurende twee uren per dag, mits die valt onder de nationale regels voor werknemers, HvJ EG 3 mei 1990, nr. C-2/89, *Jur.* 1990, blz. I-1755 (Kits van Heijningen).

16. HvJ EG 31 mei 1989, nr. 344/87, *Jur.* 1989, blz. 1621, *RSV* 1990/143 (Bettray).

17. Aldus was een kandidaat-leraar die lessen gaf in het kader van een beloonde stage ter voorbereiding op het beroep van leraar, ongeacht het rechtskarakter van de arbeidsverhouding naar nationaal recht, te beschouwen als een EG-werknemer, HvJ EG 3 juli 1986, nr. 66/85, ov. 17-18, *Jur.* 1986, blz. 2139 (Lawrie-Blum).

loon ontvangen of zouden ontvangen dat lager is dan het in de betrokken sector gewaarborgde minimumloon. Daarbij mag geen onderscheid worden gemaakt tussen degenen die bereid zijn met hun inkomen uit zulke arbeid genoeg te nemen en degenen die dit inkomen aanvullen met andere inkomsten, hetzij uit vermogen hetzij uit de arbeid van een hen vergezellend gezinslid. De bepalingen gelden echter slechts voor het verrichten van reële en daadwerkelijke arbeid, met uitsluiting van werkzaamheden van zo geringe omvang dat zij louter marginaal en bijkomstig blijken¹⁸. Het zal duidelijk zijn dat dit criterium nog betrekkelijk vaag is en in concrete gevallen veel twijfel kan oproepen. Tegen het aannemen van EG-werknemerschap verzet zich ook niet de omstandigheid dat de betrokkene ter aanvulling op het met deze werkzaamheden verworven inkomen een beroep doet op financiële ondersteuning ten laste van de algemene middelen van de lidstaat, zoals bijstand, aldus het arrest *Kempf*¹⁹. Ook een oproepkracht kan EG-werknemer zijn²⁰.

Onbezoldigde arbeid voldoet in beginsel niet aan het hierboven genoemde criterium. In het sociale-zekerheidsrecht werd een 'au pair' wel als werknemer erkend, maar dit sloot aan op een nationale regeling²¹. In de zaak *Watson* meende Advokaat-Generaal Trabucchi dat een 'au pair' ook werknemer of dienstverlener in de zin van art. 48 respectievelijk 59 EG-Verdrag kan zijn, maar het EG-Hof liet zich hier niet over uit²². Te verdedigen valt dat ook de 'au pair' als regel een tegenprestatie ontvangt, die als beloning valt te beschouwen²³.

Bij twijfelgevallen is het EG-Hof als formule gaan gebruiken dat uit de formulering van het beginsel van het vrije verkeer van personen en uit de plaats van de desbetreffende bepalingen in het EG-Verdrag blijkt dat deze bepalingen het vrije verkeer slechts waarborgen aan personen die

18. HvJ EG 23 maart 1982, nr. 53/81, ov. 15-18, *Jur.* 1982, blz. 1035, *SEW* 1983, blz. 574-582, noot O'Keefe (Levin).

19. HvJ EG 3 juni 1986, nr. 139/85, *Jur.* 1986, blz. 1746 (*Kempf*).

20. HvJ EG 26 februari 1992, nr. C-357/89, *Jur.* 1992, blz. I-1027, *RSV* 1992/284 (*Raulin*).

21. HvJ EG 19 januari 1978, nr. 84/77, *Jur.* 1978, blz. 7 (*Tessier*).

22. HvJ EG 7 juli 1976, nr. 118/75, *Jur.* 1976, blz. 1185, *NJ* 1977, 122 (*Watson en Beltman*); vgl. over deze kwestie O'Keefe, *SEW* 1983, blz. 581. Men kan overigens betwisten dat een 'au pair' niet wordt bezoldigd.

23. Y.B. Berkeljon/D. Christie, *Au pair, paying guest of werknemer*, *SR* 1994, blz. 356-360, 358.

een bezigheid van economische aard in de zin van art. 2 EG-Verdrag verrichten of wensen te verrichten²⁴. Zo blijkt uit het arrest *Walrave en Koch* dat wanneer sportbeoefening het karakter van arbeid in loondienst heeft of van een bezoldigde dienstverrichting, zij binnen de werkingssfeer van de art. 48-51, resp. 59-66 EG-Verdrag valt. Dit werd ook uitgemaakt voor beroeps- en semi-beroepsvoetballers²⁵. Prostitutie is ook een economische activiteit. Indien hiertegen ten opzichte van eigen onderdanen niet wordt opgetreden, mag de overheid dat ook niet tegen onderdanen van andere lidstaten, omdat zij aan de uitoefening van haar bevoegdheden geen beoordelingen van bepaalde gedragingen ten grondslag mag leggen, die op een willekeurig onderscheid ten nadele van onderdanen van andere lidstaten zouden neerkomen²⁶. Werkzaamheden door leden van een op religie of op een andere vorm van levensbeschouwing gestoelde leefgemeenschap, die worden verricht als onderdeel van de commerciële bedrijvigheid van die gemeenschap, zijn economische activiteiten, voor zover de voorzieningen die die gemeenschap aan haar leden verschaft, beschouwd kunnen worden als een indirecte tegenprestatie voor reële en daadwerkelijke arbeid²⁷. Een werknemer bij de sociale werkvoorziening, waarbij de verrichte werkzaamheden enkel een middel zijn tot revalidatie of wederopneming van de betrokkene in het arbeidsproces, kan echter niet enkel uit dien hoofde worden erkend als EG-werknemer²⁸.

Onder arbeid in een lidstaat valt ook werk in dienst van een in die lidstaat gevestigde internationale organisatie, zoals het Europees Ruimteagentschap²⁹, terwijl ook een ambtenaar van de EG die in zijn standplaats woont, ondanks het feit dat hij geen inkomstenbelasting betaalt aan het land waar hij verblijft, als een migrerend werknemer moet worden behandeld³⁰. Ook zijn de bepalingen over vrij verkeer van toepassing

24. Vgl. HvJ EG 23 maart 1982, nr. 53/81, ov. 17, *Jur.* 1982, blz. 1035, *SEW* 1983, blz. 574-582, noot O'Keefe (Levin).

25. HvJ EG 12 december 1974, nr. 36/74, ov. 4, *Jur.* 1974, blz. 1405, *NJ* 1975, 148 (*Walrave en Koch*); HvJ EG 14 juli 1976, nr. 13/76, ov. 12, *Jur.* 1976, blz. 1333, *NJ* 1977, 139 (*Dona*).

26. HvJ EG 18 mei 1982, nr. 115/81 en 116/81, *Jur.* 1982, blz. 1665, *SEW* 1983, blz. 651, noot Boonk (Adoui). Vgl. anders KB 7 januari 1975, nr. 33, *AB* 1976, 87.

27. Ten aanzien van een Bhagwan-commune: HvJ EG 5 oktober 1988, nr. 196/87, *Jur.* 1988, blz. 6159 (Steymann).

28. HvJ EG 31 mei 1989, nr. 344/87, *Jur.* 1989, blz. 1621 (Bettray).

29. HvJ EG 15 maart 1989, nr. 389/87 en 390/87, *Jur.* 1989, blz. 723 (Echternach).

30. HvJ EG 13 juli 1983, nr. 152/82, *Jur.* 1983, blz. 2323 (Forcheri).

op de onderdaan van een lidstaat, die is gaan werken in dienst van een onderneming in een andere lidstaat, gedurende de periode waarin deze voor rekening van die onderneming in een land buiten de EU is gaan werken³¹. In geval van zeelieden moet de nationale rechter uitmaken of er een voldoende nauwe aanknopng is van de arbeidsverhouding met het grondgebied van de Gemeenschap, waarbij rekening moet worden gehouden met de plaats van registratie van het schip, de vestigingsplaats van de eigenaars, het toepasselijke recht op de arbeidsverhouding en het toepasselijke sociale-zekerheidsstelsel³².

Art. 6 Verordening (EEG) 1612/68 bepaalt ten slotte dat geen medische-, beroeps of andere criteria die op grond van nationaliteit discriminerend zijn ten opzichte van die welke gelden voor nationale onderdanen, de indienstneming of werving van onderdanen van andere lidstaten mogen beletten. Wel mag eventueel een onderzoek naar vakbekwaamheid worden vericht. Art. 3 bepaalt dat wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen of praktijken die aan het vrij verkeer in de weg staan niet van toepassing zijn. Hierin wordt ook uitdrukkelijk de 'indirecte discriminatie' verboden: regelingen die, zonder onderscheid naar nationaliteit, tot enig of voornaamste doel of gevolg hebben dat de onderdanen van andere lidstaten van de aangeboden arbeid geweerd worden. Bij dit laatste wordt echter aangetekend dat dit geen betrekking heeft op voorwaarden betreffende de wegens de aard van de te verrichten arbeid vereiste talenkennis. In de zaak *Groener* oordeelde het EG-Hof dat voor een vaste volledige dienstbetrekking als docent aan een openbare instelling voor beroepsonderwijs enige kennis van de eerste nationale taal geen onredelijk veeiste is, ook al wordt de betrokken cursus in een andere taal gegeven³³.

31. HvJ EG 12 juli 1984, nr. 237/83, *Jur.* 1984, blz. 3153 (Prodest).

32. HvJ EG 27 september 1989, nr. 9/88, *Jur.* 1989, blz. 2989 (Lopes da Veiga).

33. HvJ EG 28 november 1989, nr. C-379/87, *Jur.* 1989, blz. 3967 (Groener).

3.2.3 *Overheidsdienst*

Het vrij verkeer van werknemers is niet van toepassing op de betrekkingen in overheidsdienst (art. 48, vierde lid EG-Verdrag)³⁴. Het EG-Hof legt deze beperking restrictief uit en hanteert daarbij niet een formeel, maar een functioneel begrip 'overheidsdienst'³⁵. Gelet op het fundamentele karakter van het vrij werknemersverkeer mag aan deze uitzondering geen draagwijdte worden toegekend die verder gaat dan het doel waarvoor zij is opgenomen. Daaraan wordt voldoende tegemoetgekomen door de toelating van buitenlandse onderdanen tot *bepaalde* werkzaamheden bij de overheidsdienst te beperken. Ook de aard van de rechtsbetrekking tussen de werknemer en de administratie (privaat- of publiekrechtelijk) doet niet ter zake. Deze varieert immers naar gelang van de nationale wetgeving en biedt daarom onvoldoende duidelijkheid voor het EG-recht³⁶.

Als betrekkingen in overheidsdienst beschouwt het EG-Hof die betrekkingen, die verband houden met de specifieke taak van de overheid, voor zover deze is belast met de uitoefening van het openbaar gezag en verantwoordelijk is voor de bescherming van de algemene belangen van de staat (en daarmee gelijk gestelde openbare lichamen), waardoor er een bijzondere band van solidariteit ten opzichte van de staat van de betrokken werknemer kan worden gevraagd³⁷. Het uitoefenen van openbaar gezag heeft betrekking op advisering van de staat in wetenschappelijke

34. Over het optreden van de Commissie ter zake van de toepassing van deze bepaling nr. 88/C 72/07, *Pb. EG* 18 maart 1988, C 72, blz. 2; voor Nederland H.A. Brasz, Toegankelijkheid van overheidsdienst voor vreemdelingen, *TvO* 1984, blz. 163-166; zie voorts de Wet van 20 april 1988, houdende intrekking van de Wet van 4 juni 1858 (*Stb.* 1858, 46), regende de benoembaarheid van vreemdelingen tot landsbedieningen, *Stb.* 1988, 231, in werking getreden 2 november 1988 (*Stb.* 1988, 487).

35. Jean-Victor Louis, 'L'accès des ressortissants communautaires aux emplois publics', in: *Cent ans de droit social Belge*, sous la direction de P. van de Vorst, Bruxelles 1986, blz. 813-829; Peter Karpenstein, Zur Tragweite des Art. 48 Abs. 4 EWG-Vertrag, in: G. Lüke u.a., *Rechtsvergleichung, Europarecht und Staatenintegration, Gedächtnisschrift für Léontin-Jean Constantinesco*, Köln 1983, blz. 377-392; John Handoll, Article 48(4) EEC and Non-National Access to Public Employment, *European Law Review*, August 1988, blz. 223-241; H. Verschueren, De toegang tot de openbare dienst voor EG-onderdanen, *Migrantenrecht* 1991, blz. 211-220.

36. HvJ EG 12 februari 1974, nr. 152/73, *Jur.* 1974, blz. 153, *SEW* 1975, blz. 61, noot VerLoren van Themaat (Sotgiu).

37. HvJ 17 december 1980, nr. 149/79 ov. 10 en 12, *Jur.* 1980, blz. 3881, (België 1).

en technische aangelegenheden en op het uitoefenen van toezicht op en geven van leiding aan door de overheid uitgeoefende taken. Niet voldoende is een mogelijke uitoefening van overheidsgezag bij gelegenheid, zoals bij ziekenhuisverpleegkundigen³⁸ en leraren die een oordeel vellen over leerlingen³⁹. Functies als controleur en nachtwaker en van architect bij de overheid kunnen onder omstandigheden wel voor landgenoten gereserveerd blijven⁴⁰. De mogelijke toegang tot vertrouwelijke overheidsdocumenten lijkt hierbij een belangrijk praktisch criterium. Van onderdanen wordt in dat geval een grotere loyaliteit verwacht.

Daarnaast kunnen discriminerende maatregelen op het gebied van de beloning of andere arbeidsvoorwaarden voor personen in overheidsdienst niet door de uitzondering worden gerechtvaardigd. De toelating zelf toont immers al aan, dat de desbetreffende belangen niet zijn geraakt⁴¹.

3.2.4 *Toelating van familieleden*

Het vrij verkeer van werknemers heeft in de eerste plaats betrekking op een werknemer die onderdaan is van een lidstaat en die gaat werken in een andere lidstaat⁴². Ter ondersteuning van dit vrij verkeer bepaalt art. 10 Verordening [EEG] 1612/68 dat met de EG-werknemer zich, ongeacht hun nationaliteit, mogen vestigen

a zijn echtgenoot⁴³

b zijn bloedverwanten in neergaande lijn beneden de leeftijd van 21 jaar of te hunnen laste

38. Vgl. HvJ EG 3 juni 1986, nr. 307/84, *Jur.* 1986, blz. 1733 (Commissie/Frankrijk).

39. De betrekking van leraar in het middelbaar onderwijs is geen betrekking in overheidsdienst, HvJ EG 27 november 1991, nr. C-4/91, *Jur.* 1991, blz. I-5627 (Bleis). Zie voor kandidaat-leraren HvJ EG 3 juli 1986, nr. 66/85, *Jur.* 1986, blz. 2139 (Lawrie-Blum).

40. HvJ EG 26 mei 1982, nr. 149/79, *Jur.* 1982, blz. 1845, *SEW* 1983, blz. 208, noot Leenen (Commissie/België 2).

41. HvJ EG 12 februari 1974, nr. 152/73, ov. 4, *Jur.* 1974, blz. 153, *SEW* 1975, blz. 61, noot VerLoren van Themaat (Sotgiu); HvJ EG 3 juni 1986, nr. 307/84, ov. 16, *Jur.* 1986, blz. 1725 (Frankrijk); HvJ EG 16 juni 1987, nr. 225/85, ov. 11-13, *Jur.* 1987, blz. 625 (Italië).

42. Voor het toelatingsrecht van familieleden moet wel daadwerkelijk van het vrij verkeer gebruik zijn gemaakt, HvJ EG 27 oktober 1982, nr. 35/82 en 36/82, *Jur.* 1982, blz. 3723, *NJ* 1983, 350 (Morson). Vgl. HR 15 januari 1982, *NJ* 1982, 504, noot Alkema.

43. Een vaste partner wordt niet gelijk gesteld met een echtgenoot, wel zijn de regels voor toelating van partners-niet onderdanen gelijkelijk van toepassing als op eigen onderdanen, HvJ EG 17 april 1986, nr. 59/85, *Jur.* 1985, blz. 1283 (Reed).

c bloedverwanten in opgaande lijn van de EG-werknemer en zijn echtgenoot, die te zijnen laste zijn.

De lidstaten moeten verder de toelating begunstigen van alle familieleden die niet onder deze categorieën vallen, indien zij ten laste van deze EG-werknemer dan wel in het land van herkomst onder zijn dak leven. De werknemer moet wel de beschikking hebben over een ter plaatse als normaal beschouwde woning. Het feit dat een familielid 'ten laste' komt wordt beoordeeld aan de hand van de feitelijke situatie, waarbij de reden voor steun niet van belang is⁴⁴. Gezien het verband en het doel van deze bepaling mag zij niet beperkend worden uitgelegd. Duurzaamheid van de samenwoning is niet vereist⁴⁵.

De categorieën a en b mogen ook arbeid in loondienst aanvaarden in het desbetreffende land als zij zelf geen EG-onderdaan zijn (art. 11). Uit deze formulering blijkt dat deze betrokkenen ook in het algemeen niet de nationaliteit van een lidstaat behoeven te hebben⁴⁶. Zijn zij wel onderdaan van een lidstaat, dan kunnen zij overigens door de aanvaarding van arbeid in loondienst ook zelfstandig de positie van EG-werknemer verwerven. Art. 11 schept zelf evenwel slechts een beperkt verblijfsrecht, namelijk afhankelijk van de positie van de EG-werknemer⁴⁷.

3.2.5 *Verplaatsing en verblijf*

De opheffing van beperkingen ten aanzien van de verplaatsing en het verblijf van EG-werknemers en hun hierboven genoemde familieleden binnen de Gemeenschap is nader geregeld in *Richtlijn 68/360/EEG*⁴⁸. Ten aanzien van de desbetreffende onderdanen en hun familieleden wordt hierin geregeld:

– het recht om een lidstaat te verlaten

Dit is geoorloofd om op het grondgebied van een andere lidstaat arbeid in loondienst te aanvaarden en te verrichten. Er hoeft slechts een geldig identiteitsbewijs te worden overlegd. De lidstaten dienen de nodige papieren te verstrekken en mogen geen uitreisvisum eisen (art. 2).

44. HvJ EG 18 juni 1987, nr. 316/85, *Jur.* 1987, blz. 2811 (Lebon).

45. HvJ EG 13 februari 1985, nr. 267/83, *Jur.* 1985, blz. 573 (Diatta).

46. Vgl. HvJ EG 20 juni 1985, nr. 94/84, ov. 26, *Jur.* 1984, blz. 1873 (Deak).

47. HvJ EG 13 februari 1985, nr. 267/83, *Jur.* 1985, blz. 573 (Diatta).

48. Richtlijn van de Raad van 15 oktober 1968, nr. 68/360/EEG, *Pb. EG* 1968, L 257, blz.

13. Zie voorts Richtlijn van de Raad van 28 juni 1973, nr. 73/148/EEG, *Pb. EG* 1973, L 172;

Richtlijn van de Raad van 20 januari 1975, nr. 75/34/EEG, *Pb. EG* 1975, L 14.

- het recht van toelating in een andere lidstaat

Hiertoe is slechts het vertonen van een geldig identiteitsbewijs noodzakelijk. De eis van een inreisvisum of andere formaliteit⁴⁹ is verboden, behalve voor familieleden die geen EG-burgers zijn (art. 3). Zelfs het stellen van vragen lijkt niet geoorloofd.

- het recht van verblijf

De status van de personen die hierop recht hebben wordt vastgesteld door de afgifte van een 'verblijfskaart voor een onderdaan van de EG' (hierna EG-verblijfskaart, art. 4). Dit document dient dus niet als voorwaarde voor de toelating tot, maar als bewijs van het uit het EG-recht voortvloeiende recht van verblijf. Het heeft slechts declaratoire werking en is niet gelijk te stellen met een verblijfsvergunning waarvoor de nationale autoriteiten een beoordelingsvrijheid hebben. Op het verzuim om over deze documenten te beschikken mag een (proportionele) straf worden gesteld⁵⁰, maar het rechtvaardigt in elk geval niet uitwijzing⁵¹ of een gevangenisstraf⁵².

Voor de afgifte van een EG-verblijfskaart mag van de EG-werknemer alleen een identiteitsbewijs worden geëist en een werkgeversverklaring van indienstneming of tewerkstelling⁵³. Ook voorafgaande aansluiting bij een bepaald sociale-zekerheidsstelsel kan niet worden verlangd⁵⁴. Van de familieleden mag naast het identiteitsbewijs een document worden geëist waaruit de familiebetrekking blijkt en in bepaalde gevallen een bewijs dat het familielid ten laste komt van de EG-werknemer of bij hem inwoont⁵⁵. De EG-verblijfskaart moet (in geval van een arbeidsovereen-

49. Dit geldt voor iedere formaliteit waarbij toestemming voor betreding van het grondgebied wordt gegeven, ongeacht de plaats of het tijdstip waarop of de vorm waarin die toestemming wordt afgegeven, HvJ EG 3 juli 1980, nr. 157/79, *Jur.* 1980, blz. 2171, *SEW* 1981, blz. 495, noot Boonk (Pieck).

50. HvJ EG 14 juli 1977, nr. 8/77, *Jur.* 1977, blz. 1495 (Sagulo).

51. HvJ EG 7 juli 1976, nr. 118/75, *Jur.* 1976, blz. 1185, *NJ* 1977, 122 (Watson en Belmann).

52. HvJ EG 3 juli 1980, nr. 157/79, *Jur.* 1980, blz. 2171, *SEW* 1981, blz. 495, noot Boonk (Pieck); Derrick Wyatt, *European Law Review* 1980, blz. 380-388.

53. HvJ EG 8 april 1976, nr. 48/75, *Jur.* 1976, blz. 497, *SEW* 1976, blz. 596-61, noot Mortelmans (Royer). Het arrest spreekt enigszins verwarrend van een 'verblijfsvergunning'.

54. HvJ EG 5 februari 1991, nr. C-363/89, *Jur.* 1991, blz. I-273 (Roux).

55. Het genot van de rechten van gezinsleden kan niet afhankelijk worden gesteld van de afgifte van een verblijfsvergunning die aan bepaalde voorwaarden beantwoordt, HvJ EG 15 maart 1989, nr. 389/87 en 390/87, *Jur.* 1989, blz. 723 (Echternach).

komst voor langer dan een jaar) ten minste vijf jaar geldig zijn en zonder meer kunnen worden verlengd. Onderbrekingen van minder dan zes maanden en voor de vervulling van de militaire dienst hebben geen invloed op de geldigheid. In bepaalde gevallen van kortlopende arbeidsverhoudingen worden tijdelijke verblijfsvergunningen verstrekt. Intrekking van lopende EG-verblijfskaarten is niet mogelijk op grond van arbeidsongeschiktheid en onvrijwillige werkloosheid. Het recht op verblijf zonder EG-verblijfskaart komt toe aan EG-werknemers met arbeidsovereenkomsten voor minder dan drie maanden, grens- en seizoenarbeiders (art. 6). Het recht van verblijf is voorts alleen afhankelijk van de vraag of de betrokkene een economische activiteit uitoefent. Kwalificatie van die activiteit als werkzaamheid in loondienst dan wel als zelfstandige is daarvoor niet noodzakelijk. Ook het feit dat de werkzaamheid niet in overeenstemming met de geldende sociale wetgeving wordt uitgeoefend, is geen reden voor de weigering van een verblijf⁵⁶.

Het recht op verblijf op het grondgebied van een andere lidstaat na daar te hebben gewerkt is geregeld in *Verordening (EEG) 1251/70*⁵⁷. Dat recht bestaat (onder voorwaarde van een bepaalde verblijfsduur) voor EG-werknemers die met pensioen gaan, die arbeidsongeschikt raken of die in een andere lidstaat gaan werken, maar in de vorige blijven wonen. De voorwaarden voor de verblijfsduur zijn lichter indien de echtgenoot uit het desbetreffende land afkomstig is (art. 2). De familieleden van de EG-werknemer die op grond van het vrij verkeer bij hem mogen wonen, mogen ook in de lidstaat blijven wonen indien de EG-werknemer aan bovenstaande eisen voldoet, zelfs na zijn overlijden en dan soms onder minder strenge voorwaarden (art. 3). EG-werknemer en familieleden hebben ook een voortgezet recht op gelijke behandeling, conform *Verordening (EEG) 1612/68* (art. 7). Tevens regelt de *Verordening* enige formele aspecten, betreffende bewijs, onderbreking van het verblijf en de EG-verblijfskaart (art. 4-6).

56. HvJ EG 5 februari 1991, nr. C-363/89, *Jur.* 1991, blz. I-273 (Roux).

57. *Verordening* van de Commissie van 29 juni 1970, nr. (EEG) 1251/70, *Pb. EG* 1970, L 142, blz. 24. Zie voor de machtiging van de Commissie om deze *Verordening* uit te vaardigen art. 48, derde lid EG-Verdrag.

3.2.6 *Openbare orde/veiligheid/volksgezondheid*

Uitzonderingen op het beginsel van vrij verkeer van werknemers mogen worden gemaakt ter bescherming van de openbare orde, openbare veiligheid en volksgezondheid (art. 48, derde lid EG-Verdrag)⁵⁸. Deze begrippen zijn nader uitgewerkt in *Richtlijn 64/221/EEG*⁵⁹, die ook betrekking heeft op het recht van vestiging en dienstverlening.

Maatregelen van 'openbare orde' en 'openbare veiligheid' mogen volgens deze richtlijn alleen betrekking hebben op het persoonlijk gedrag van de betrokkene. Het enkele bestaan van strafrechtelijke veroordelingen vormt hiervoor geen voldoende motief. Ook het verlopen van het identiteitsbewijs is niet voldoende (art. 3). De ziekten of gebreken die een uitzondering op het vrije personenverkeer kunnen rechtvaardigen zijn in een bijlage limitatief opgesomd (art. 4). Verder schrijft de richtlijn procedurele waarborgen voor ter bescherming van de betrokkene (art. 5-9).

Uit het arrest *Van Duyn* blijkt dat art. 3 van de Richtlijn rechtstreekse werking heeft. Als uitzondering op een grondbeginsel van het EG-recht moet de beperking in verband met de openbare orde strikt worden opgevat, zodat de strekking ervan niet eenzijdig door elk der lidstaten zonder controle van de EG-instellingen kan worden bepaald. Niettemin kunnen de specifieke omstandigheden die een beroep op het begrip openbare orde zouden kunnen rechtvaardigen naar land en tijd verschillen en mitsdien moet ten deze aan de bevoegde nationale autoriteiten een beoordelingsmarge, binnen de door het Verdrag gestelde grenzen, worden toegekend. Een lidstaat mag als persoonlijk gedrag van de betrokkene in aanmerking nemen dat deze is aangesloten bij een groep of organisatie, wier activiteiten door de lidstaat als een gevaar voor de maatschappij worden beschouwd zonder evenwel te zijn verboden, en zulks zelfs wanneer geen beperkingen worden opgelegd aan onderdanen van die staat, die bij dezelfde groepen of organisaties een soortgelijke dienstbetrekking wensen te aanvaarden als de onderdaan van een andere

58. Over de situatie tot in de jaren zeventig, H. Boonk, *De openbare orde als grens aan het vrij verkeer in de EEG*, Alphen aan den Rijn 1977.

59. Richtlijn van de Raad van 25 februari 1964 voor de coördinatie van de voor vreemdelingen geldende bijzondere maatregelen ten aanzien van verplaatsing en verblijf, die gerechtvaardigd zijn uit hoofde van de openbare orde, de openbare veiligheid en de volksgezondheid, nr. 64/221/EEG, *Pb. EG* 1964, 850, blz. 64. Uitgebreid ten aanzien van werknemers die na afloop verblijf houden in Richtlijn van de Raad van 18 mei 1972, nr. 72/194/EEG, *Pb. EG* 1972, L 121, blz. 32. Vgl. R.H. Lauwaars, *SEW* 1978, blz. 829-839.

lidstaat. De Nederlandse mevrouw Van Duyn wilde in Engeland secretaresse worden bij de Church of Scientology. De Britse regering voerde een beleid om de groei van deze organisatie tegen te gaan, ook al kon zij niet worden verboden. De weigering van de toelating van een onderdaan van een andere lidstaat werd in dat geval aanvaardbaar geacht door het EG-Hof⁶⁰. Op dit punt lijkt het dus wel een betrekkelijk ruime marge te laten aan de lidstaten. Wellicht heeft men hierbij de lidstaten enige manoeuvreerruimte willen gunnen om extreme organisaties tegen te kunnen werken, waarbij behalve aan religieuze sektes ook aan extremistische politieke partijen (neo-nazi's) kan worden gedacht.

De in art. 3 van de Richtlijn gestelde eis dat uitsluitend het persoonlijk gedrag van de betrokkene bepalend moet zijn, was in eerste instantie vooral gericht tegen collectieve uitzettingen in geval van onenigheid tussen twee lidstaten. Dat zou niet verenigbaar zijn met de gedachte van een gemeenschappelijke markt. Deze heeft immers een individueel recht op aanvaarding van werk in andere lidstaten in het leven roepen. In de rechtspraak van het EG-Hof wordt in deze gedachtengang geoordeeld, dat uitzetting in verband met de openbare orde individueel moet worden beoordeeld. Men mag niet boeten voor wat landgenoten hebben gedaan, noch ten voorbeeld worden gesteld aan andere landgenoten. Er mogen derhalve geen rechtvaardigingen in aanmerking worden genomen die losstaan van het individuele geval. En ook een strafrechtelijke veroordeling is op zichzelf niet voldoende. Zo mocht de Italiaan *Bonsignore* niet door Duitsland worden uitgewezen, ook al was hij veroordeeld voor verboden wapenbezit en had hij schuld aan de dood van zijn broer, zonder voor dat laatste veroordeeld te zijn. De overweging dat door vreemdelingen gepleegde wapendelicten toenemen en dat deze worden voorkomen door onmiddellijke uitzetting van vreemdelingen die de wapenwetgeving hebben overtreden, was te algemeen. Met andere woorden: een EG-onderdaan mag niet uit oogpunt van generale preventie worden uitgezet⁶¹. Het individuele gedrag van de betrokken burger moet een werkelijke bedreiging voor de openbare orde opleveren. De beperkingen op de vrijheden mogen (in aansluiting op de beperkingsgronden van het EVRM), niet verder gaan dan in het belang van de openbare orde in

60. HvJ EG 4 december 1974, nr. 41/74, *Jur.* 1974, blz. 1337, *SEW* 1976, blz. 67 noot Lauwaars (Van Duyn).

61. HvJ EG 26 februari 1975, nr. 67/74, *Jur.* 1975, blz. 297, *SEW* 1976, blz. 83, noot Kok (*Bonsignore*).

een democratische samenleving noodzakelijk is⁶². Tussen de getroffen maatregel en de ernst van de overtreding moet evenredigheid bestaan en de door de richtlijn voorziene rechtsbescherming moet zijn gegarandeerd⁶³. Strafrechtelijke veroordelingen zijn slechts relevant voor zover uit de omstandigheden die tot deze veroordelingen hebben geleid, blijkt van persoonlijk gedrag dat een actuele bedreiging van de openbare orde vormt. Het moet gaan om een werkelijke en genoegzaam ernstige bedreiging, die een fundamenteel belang van de samenleving aantast. Elke handeling die een aantasting vormt op het recht op vrije binnenkomst en verblijf valt onder deze beperkingen⁶⁴.

Het enkel nalaten om de formaliteiten in acht te nemen inzake de toegang, de verplaatsing en het verblijf van vreemdelingen is op zichzelf niet te beschouwen als gedrag waardoor de openbare orde en veiligheid worden bedreigd en kan derhalve op zichzelf noch een maatregel tot uitwijzing, noch een voorlopige hechtenis rechtvaardigen. Een uitwijzingsbesluit kan pas ten uitvoer worden gelegd nadat de betrokkene de beroepsmogelijkheden van *Richtlijn 64/221/EEG* ten volle heeft kunnen aanwenden⁶⁵. Dit wil overigens niet zonder meer zeggen dat de vreemdeling gedurende het proces altijd op het grondgebied van de lidstaat moet kunnen blijven⁶⁶.

Nadat een beperking op deze gronden is toegepast, kan na verloop van verscheidene jaren een nieuwe beoordeling van de feiten nodig zijn. De in aanmerking te nemen factoren, met name die betreffende het gedrag van de betrokkene, kunnen immers in de loop der tijd verandering ondergaan⁶⁷. Indien een tweede verzoek na verloop van een redelijke tijd wordt gedaan, dient de lidstaat deze aanvraag te behandelen en met name in te gaan op de middelen die betrokkene heeft beproefd om de

62. HvJ EG 28 oktober 1975, nr. 36/75, *Jur.* 1975, blz. 1219, *SEW* 1977, blz. 295, noot Kok (Rutili).

63. HvJ EG 8 april 1976, nr. 48/75, *Jur.* 1976, blz. 497, *SEW* 1976, blz. 596, noot Mortelmans (Royer); HvJ EG 7 juli 1976, nr. 118/75, *Jur.* 1976, blz. 1185, *NJ* 1977, 122 (Watson en Belmann); HvJ EG 14 juli 1977, nr. 8/77, *Jur.* 1977, blz. 1495 (Sagulo).

64. HvJ EG 27 oktober 1977, nr. 30/77, *Jur.* 1977, blz. 1999 (Bouchereau).

65. HvJ EG 8 april 1976, nr. 48/75, *Jur.* 1976, blz. 497, *SEW* 1976, blz. 596, noot Mortelmans (Royer).

66. Zie ook over de verhouding tussen art. 8 en 9 van de Richtlijn, HvJ EG 5 maart 1980, nr. 98/79, *Jur.* 1980, blz. 691, *SEW* 1980, blz. 562, noot Van Dijk (Pecastaing).

67. HvJ EG 22 mei 1980, nr. 131/79, *Jur.* 1980, blz. 1585, *SEW* 1981, blz. 484, noot Boonk (Regina/Santillo).

omstandigheden welke het eerste besluit tot uitwijzing rechtvaardigden in materiële zin te wijzigen⁶⁸.

Het recht op verblijf geldt in principe het gehele grondgebied van de lidstaat. Het is wel toegestaan om de bewegingsvrijheid te beperken op basis van het nationale strafrecht en uit hoofde van op het grondgebied van die lidstaat begane feiten⁶⁹, mits dit op dezelfde wijze gebeurt als ten aanzien van eigen onderdanen⁷⁰.

3.2.7 *Het verbod van discriminatie*

De regel van de gelijke behandeling van EG-onderdanen wordt door de rechtspraak sterk beschermd, omdat deze wordt beschouwd als één van de fundamentele rechtsvoorschriften van de EG. Het discriminatieverbod bij het vrij verkeer van werknemers vormt de uitwerking van het algemeen geformuleerde discriminatieverbod van art. 6 EG-Verdrag. Zowel art. 48 EG-Verdrag als art. 7 Verordening (EEG) 1612/68 hebben rechtstreekse werking⁷¹. Het discriminatieverbod omvat ook discriminatie van ondergeschikt belang⁷² en verkapte (indirecte) discriminatie⁷³. Het hanteren van criteria als de plaats van herkomst of de woonplaats van de EG-werknemer kan een verboden discriminatie naar nationaliteit vormen. Dat is echter niet het geval indien rekening wordt gehouden met objectieve verschillen die kunnen voortvloeien uit de verschillende situatie van de werknemers⁷⁴.

68. HvJ EG 18 mei 1982, nr. 115/81 en 116/81, *Jur.* 1982, blz. 1665, *SEW* 1983, blz. 651 noot Boonk (Adoui en Cornuaille).

69. HvJ EG 28 maart 1979, nr. 175/78, *Jur.* 1979, blz. 1129 (Saunders).

70. HvJ EG 28 oktober 1975, nr. 36/75, *Jur.* 1975, blz. 1219, *SEW* 1976, blz. 295, noot Kok (Rutili).

71. HvJ EG 4 april 1974, nr. 167/73, ov. 35 en 41, *Jur.* 1974, blz. 359, *SEW* 1974, blz. 466, noot VerLoren van Themaat (Commissie/Frankrijk).

72. HvJ EG 4 april 1974, nr. 167/73, ov. 45, *Jur.* 1974, blz. 359, *SEW* 1974, blz. 466, noot VerLoren van Themaat (Commissie/Frankrijk).

73. Bovendien is er in het EG-recht niet alleen sprake van discriminatie indien vergelijkbare gevallen op verschillende wijze worden behandeld, doch ook indien niet vergelijkbare gevallen op gelijke wijze worden behandeld, vgl. HvJ EG 17 juli 1963, nr. 13/63, *Jur.* 1963, blz. 349 (Commissie/Italië); C.W.A. Timmermans, Verboden discriminatie en (geboden) differentiatie, *SEW* 1982, blz. 426-460.

74. HvJ EG 12 februari 1974, nr. 152/73, *Jur.* 1974, blz. 153, *SEW* 1975, blz. 61, noot VerLoren van Themaat (Sotgiu).

Het discriminatieverbod geldt wat betreft alle voorwaarden voor tewerkstelling en arbeid, met name op het gebied van beloning, ontslag en wedertewerkstelling. Daarnaast geldt het verbod het onderwijs op vakscholen⁷⁵ en revalidatie- en herscholingscentra. Strijdige bepalingen in arbeidsovereenkomsten, CAO's⁷⁶ en andere collectieve regelingen zijn nietig (art. 7 Verordening (EEG) 1612/68). Een naast het loon toegekende ontheemdingstoelage valt onder het begrip arbeidsvoorwaarden, zonder onderscheid of de uitkering plaats vindt krachtens een bevoegdheid of een, wettelijke of contractuele, verplichting⁷⁷.

Ook heeft de EG-werknemer gelijke rechten met betrekking tot het lidmaatschap van en stemrecht binnen vakbonden. Hij kan wel worden uitgesloten van publiekrechtelijke functies en van deelneming aan het bestuur van publiekrechtelijke lichamen. Die taken moeten dan echter wel deelneming aan het overheidsgezag inhouden. De EG-werknemer heeft wel kiesrecht voor een beroepskamer waarbij hij verplicht is aangesloten, waaraan hij bijdragen moet betalen en die belast is met de behartiging van de belangen van de aangesloten werknemers en advisering op wetgevingsgebied⁷⁸. Hij is voorts verkiesbaar in de werknemersvertegenwoordiging in de onderneming, dus bijvoorbeeld de ondernemingsraad (art. 8)⁷⁹.

Ook de reglementen van een sportorganisatie en sportactiviteiten op het grondgebied van de EG vallen onder het discriminatieverbod. Uit de zaak *Walrave* blijkt verder, dat het verbod geen betrekking heeft op de samenstelling van *nationale* sportploegen, daar de opstelling van deze ploegen alleen van belang is voor de sport en als zodanig buiten de economische activiteit staat⁸⁰. De beperking van het aantal buitenlandse voetballers in de nationale competities van het betaalde voetbal achtte het EG-Hof in de zaak *Dona*, dan ook slechts geoorloofd, indien de rege-

75. Hieronder vallen geen universiteiten, HvJ EG 21 juni 1988, nr. 197/86, *Jur.* 1988, blz. 3205 (Brown). De toegang tot de universiteit vormt wel een sociaal voordeel in de zin van art. 7, tweede lid van Verordening (EEG) 1612/68.

76. Vgl. HvJ EG 12 december 1974, nr. 36/74, ov. 17, *Jur.* 1974, blz. 1405, *NJ* 1975, 148 (Walrave en Koch).

77. HvJ EG 12 februari 1974, nr. 152/73, *Jur.* 1974, blz. 153, *SEW* 1975, blz. 61, noot VerLoren van Themaat (Sotgiu).

78. HvJ EG 4 juli 1991, nr. C-213/90, *Jur.* 1991, blz. I-3507 (ASTI).

79. In HvJ EG 28 oktober 1975, nr. 36/75, ov. 32, *Jur.* 1975, blz. 1219, *SEW* 1977, blz. 295, noot Kok (Rutili) wordt een verband gelegd met art. 11 EVRM (vakbondsvrijheid).

80. HvJ EG 12 december 1974, nr. 36/74, *Jur.* 1974, blz. 1405, *NJ* 1975, 148 (Walrave).

ling of praktijk buitenlandse spelers van deelneming aan bepaalde wedstrijden uitsluit om niet-economische redenen die verband houden met het specifieke karakter en kader van deze wedstrijden, waarbij het dus uitsluitend om de sport als zodanig gaat⁸¹. Daarmee is echter nog weinig duidelijkheid verkregen over de vraag wanneer nu sprake is van niet-economische redenen⁸². Evenmin is nog uitgemaakt in hoeverre het 'transfersysteem' (de verplichting om een bedrag te betalen bij indienst-treding bij een andere club) zich verdraagt met het vrij werknemersver-keer⁸³.

3.2.8 *Sociale voordelen*

Art. 7, tweede lid Verordening (EEG) 1612/68 kent de EG-werknemer tevens dezelfde sociale (en fiscale) voordelen toe als de nationale werknemers⁸⁴. Sociale voordelen komen echter niet toe aan onderdanen van lidstaten die zich verplaatsen om werk te zoeken en dat nog niet hebben gevonden. Zij zijn immers geen werknemer⁸⁵. De lidstaat kan de toekenning van sociale voordelen niet afhankelijk maken van de voorwaarde dat vooraf op zijn grondgebied ten minste gedurende een bepaalde tijd beroepswerkzaamheid moet zijn verricht⁸⁶. Zo werd de werknemer die een dienstbetrekking van slechts acht maanden accepteerde met het oog op het daarna beginnen van een universitaire studie en die het werk niet zou hebben gekregen als hij al niet tevoren was toegelaten tot de universiteit, toch beschouwd als EG-werknemer in de zin van art. 7, tweede lid⁸⁷. De EG-werknemer die minder verdient dan het bestaansminimum

81. HvJ EG 14 juli 1976, nr. 13/76, *Jur.* 1976, blz. 1333, *NJ* 1977, 139 (Dona).

82. Meinhard Hilf, Die Freizügigkeit des Berufsfußballspielers innerhalb der Europäischen Gemeinschaft, *NJW* 1984, blz. 523-527.

83. De Rechtbank te Luik heeft in 1991 hierover de zaak Bosman voorgelegd aan het Europese Hof; zie uitspraken 19 juni 1991, nr. C-340/90; 8 december 1993, C-262/92 en zaak C-415/93.

84. Zie over de relatie met de Verordening (EEG) 1408/71 inzake coördinatie van de sociale zekerheid Josephine Steiner, The Right to Welfare: Equality and Equity under Community Law, *European Law Review* 1985, blz. 21-41.

85. HvJ EG 18 juni 1987, nr. 316/85, *Jur.* 1987, blz. 2811 (Lebon).

86. HvJ EG 21 juni 1988, nr. 39/86, *Jur.* 1988, blz. 3161 (Lair).

87. Toen hij ging studeren, verloor hij de werknemersstatus weer, zodat hij daarop geen recht op studiefinanciering kon baseren, HvJ EG 21 juni 1988, nr. 197/86, *Jur.* 1988, blz. 3205 (Brown).

heeft zo nodig gelijkelijk met nationale onderdanen recht op aanvullende bijstand als 'sociaal voordeel'⁸⁸.

Het recht op sociale voordelen komt slechts toe aan EG-werknemers. Ook de volgens de Verordening toegelaten familieleden, die zelf geen EG-werknemer zijn, hebben hierop geen zelfstandig recht. Art. 12 bepaalt slechts dat de *kinderen* van de EG-werknemer die in een andere lidstaat werkt of heeft gewerkt indien zij daar wonen onder dezelfde voorwaarden als de eigen onderdanen toelating hebben tot het algemene onderwijs, het leerlingensstelsel en de beroepsopleiding⁸⁹. Dit brengt met name mee dat kinderen hun opleiding in het desbetreffende land kunnen afronden, ook als de EG-werknemer zelf weer is vertrokken. Hiertoe kan het kind geen andere keus hebben, omdat schooldiploma's in de verschillende landen vaak niet op elkaar zijn afgestemd. Het EG-Hof heeft uitgesproken dat de hoedanigheid van kind van een EG-werknemer niet verloren gaat enkel doordat de betrokken student aanvankelijk is meegegaan met zijn familie toen deze weer in het land van herkomst ging wonen, indien hij zonder onderbreking onderwijs heeft gevolgd in het gastland⁹⁰. Het recht kan echter niet meer worden ingeroepen, indien de EG-werknemer al voor de geboorte van het kind het laatst in het desbetreffende land heeft gewoond⁹¹.

Toch kunnen de gezinsleden van de EG-werknemer ook de overige sociale voordelen doorgaans wel genieten, indien het als een sociaal voordeel van de EG-werknemer kan worden beschouwd dat zijn gezinsleden hiervan gebruik kunnen maken. Was dit anders, dan zou dat een reden kunnen vormen om een betrekking in een andere lidstaat niet te aanvaarden⁹². Het betekent echter dat de voordelen wegvallen als men de status van familielid van een EG-werknemer verliest. Tevens geldt dat

88. HvJ EG 27 maart 1985, nr. 249/83, *Jur.* 1985, blz. 973 (Hoeckx).

89. Het artikel geeft recht op alle aan de toelating tot het onderwijs verbonden rechten, HvJ EG 29 januari 1975, nr. 68/74, *Jur.* 1975, blz. 109 (Alaimo); hieronder vallen ook maatregelen ter verbetering van de arbeidsgeschiktheid van minder validen, HvJ EG 11 april 1973, nr. 76/72, *Jur.* 1973, blz. 457 (Michel S.).

90. HvJ EG 15 maart 1989, nr. 389/87 en 390/87, *Jur.* 1989, blz. 723 (Echternach).

91. Hieronder vallen geen universiteiten, HvJ EG 21 juni 1988, nr. 197/86, *Jur.* 1988, blz. 3205 (Brown).

92. Erkend ten aanzien van nabestaanden van de EG-werknemer: HvJ EG 30 september 1975, nr. 32/75, *Jur.* 1975, blz. 1085 (Christini); ten aanzien van kinderen: HvJ EG 16 december 1976, nr. 63/76, *Jur.* 1976, blz. 2057 (Inzirillo); ten aanzien van bloedverwanten in opgaande lijn die ten laste van de werknemer zijn: HvJ EG 12 juli 1984, nr. 261/83, *Jur.* 1984, blz. 3199 (Castelli).

indien de niet-EG-familieleden van de nationale onderdanen geen beroep kunnen doen op het voordeel, dit voor niet-EG-familieleden van de EG-werknemers evenmin mogelijk is⁹³.

Van belang is met name, dat de kinderen van de EG-werknemer die boven de 21 zijn, niet meer ten laste van de (gepensioneerde) EG-werknemer komen en zelf geen EG-werknemer zijn, niet in aanmerking komen voor bijstand in het ontvangende land⁹⁴. De status van kind van een EG-werknemer brengt heel in het bijzonder mee, dat de betrokkene op grond van het EG-recht in aanmerking dient te komen voor overheidssteun bij de studie, ten einde aldus zijn integratie in het sociale leven van het gastland mogelijk te maken. Dit geldt te meer wanneer het gaat om studenten, die nog vóór de leerplichtige leeftijd in het gastland zijn aangekomen⁹⁵.

Het begrip 'sociaal voordeel' wordt door het EG-Hof ruim uitgelegd. Het omvat alle voordelen welke, al dan niet verbonden aan een arbeidsovereenkomst, in het algemeen aan nationale werknemers worden toegerekend, voornamelijk op grond van hun objectieve hoedanigheid van werknemer of enkel wegens het feit dat zij ingezetenen zijn, en waarvan de uitbreiding tot werknemers-onderdanen van andere lidstaten geschikt lijkt om hun mobiliteit binnen de Gemeenschap te vergemakkelijken⁹⁶. Concrete voorbeelden betroffen het recht op:

- bescherming van werknemers (tegen de gevolgen van militaire dienst⁹⁷, ontslagbescherming voor bijzondere groepen, zoals gehandicapten⁹⁸);
- onverplichte faciliteiten na pensionering (reducties bij de spoorwegen⁹⁹);

93. HvJ EG 8 juli 1992, nr. C-243/91, *Jur.* 1992, blz. I-4401, *Migrantenrecht* 1993, 62 (Taghavi); H. Verschuieren, Het arrest Taghavi en de tegemoetkoming voor gehandicapten aan niet-EG-familieleden van EG-werknemers, *Migrantenrecht* 1993, blz. 74-95.

94. HvJ EG 18 juni 1987, nr. 316/85, *Jur.* 1987, blz. 2811 (Lebon).

95. HvJ EG 15 maart 1989, nr. 389/87 en 390/87, *Jur.* 1989, blz. 723 (Echternach).

96. HvJ EG 31 mei 1979, nr. 207/78, ov. 22, *Jur.* 1979, blz. 2019 (Even).

97. HvJ EG 15 oktober 1969, nr. 15/69, *Jur.* 1969, blz. 363 (Ugliola). Het Nederlandse ontslagverbod tijdens militaire dienst (art. 7A:1639h BW) geldt ook voor werknemers die in het buitenland dienstplichtig zijn.

98. HvJ EG 13 december 1972, nr. 44/72, *Jur.* 1972, blz. 1243 (Marsman).

99. HvJ EG 30 september 1975, nr. 32/75, *Jur.* 1975, blz. 1085 (Cristini).

- sociale zekerheid (aansluiting bij het sociale-zekerheidsstelsel¹⁰⁰, wachtgeld voor jonge werkzoekenden¹⁰¹, ouderdomspensioenen¹⁰², bijstandsuitkeringen¹⁰³, uitkeringen voor gehandicapten¹⁰⁴, voor geboorte en moederschap¹⁰⁵);
- sociaal beleid (reclassering van gehandicapten¹⁰⁶, renteloze leningen bij geboorte¹⁰⁷);
- fiscale faciliteiten (aftrek premies voor lijfrenten en pensioenen¹⁰⁸);
- onderwijsfaciliteiten (studiefinanciering¹⁰⁹, beurzen gebaseerd op bilaterale akkoorden tussen lidstaten¹¹⁰);
- het verblijfsrecht voor partners¹¹¹,
- processuele bescherming (het recht dat in een tegen hem gevoerde strafzaak een andere taal als proces taal wordt gebruikt¹¹²).

Wat niet als sociaal voordeel wordt beschouwd moet derhalve zeer weinig met de status van de werknemer en zeer veel met de status van onderdaan van het specifieke land te maken hebben. Dit kan bijvoorbeeld betreffen de uitoefening van politieke rechten. Het geldt in elk geval voor uitkeringen in verband met de erkentelijkheid voor in het nationaal belang verleende diensten tijdens de oorlog¹¹³.

100. HvJ EG 12 juli 1984, nr. 237/83, *Jur.* 1984, blz. 3153 (Prodest).

101. HvJ EG 20 juni 1985, nr. 94/84, *Jur.* 1985, blz. 1873 (Deak).

102. Dit mag niet afhankelijk zijn van een wederkerigheidsovereenkomst tussen de desbetreffende lidstaten, HvJ EG 12 juli 1984, nr. 261/83, *Jur.* 1984, blz. 3199 (Castelli).

103. Hierbij mogen geen bijzondere voorwaarden aan de verblijfsduur worden gesteld, HvJ EG 27 maart 1985, nr. 249/83, *Jur.* 1985, blz. 973 (Hoeckx); HvJ EG 27 maart 1985, nr. 122/84, *Jur.* 1985, blz. 1027 (Srivner en Cole).

104. HvJ EG 10 november 1992, nr. C-326/90, *Jur.* 1992, blz. 1-5517 (Commissie/België).

105. HvJ EG 10 maart 1993, nr. C-111/91, *Jur.* 1993, blz. I-840 (Commissie/Luxemburg).

106. HvJ EG 11 april 1973, nr. 76/72, *Jur.* 1973, blz. 457 (Michel S.).

107. HvJ EG 14 januari 1982, nr. 65/81, *Jur.* 1982, blz. 33 (Reina).

108. HvJ EG 28 januari 1992, nr. C-204/90, *Jur.* 1992, blz. I-249 (Bachman) en HvJ EG 28 januari 1992, nr. C-300/90, *Jur.* 1992, blz. I-305 (Commissie/België), *SMA* 1993, blz. 271, noot Eenstra.

109. HvJ EG 21 juni 1988, nr. 197/86, ov. 12, *Jur.* 1988, blz. 3205 (Brown).

110. HvJ EG 27 september 1988, nr. 235/87, *Jur.* 1988, blz. 5589 (Matucci).

111. Een vaste partner wordt niet gelijk gesteld met een echtgenoot, wel zijn de regels voor toelating van partners-niet onderdanen gelijkelijk van toepassing als op eigen onderdanen, HvJ EG 17 april 1986, nr. 59/85, *Jur.* 1985, blz. 1283 (Reed).

112. HvJ EG 17 juli 1985, nr. 137/84, *Jur.* 1985, blz. 2681 (Mutsch).

113. HvJ EG 31 mei 1979, nr. 207/78, ov. 12 en 24, *Jur.* 1979, blz. 2019 (Even).

3.2.9 *Werk zoeken*

EG-onderdanen hebben ook bij werkloosheid gelijke rechten op herplaatsing als onderdanen van de betreffende lidstaat. Verordening (EEG) 1612/68 regelt dat in het tweede en derde deel organisatorisch. Hierin is echter niet geregeld of men zich naar een andere lidstaat mag begeven om er werk te zoeken, en zo ja, hoelang men daar dan voor dat doel mag blijven. In de vertrouwelijke notulen van de Raad bij de aanvaarding van Verordening (EEG) 1612/68 werd vastgelegd dat onderdanen van een lidstaat die zich naar een andere lidstaat begeven om er werk te zoeken, hiervoor over een minimumtermijn van drie maanden beschikken¹¹⁴. Hiermee werd aansluiting gezocht bij de termijn waarop een werkloze die in een andere lidstaat werk gaat zoeken, in de lidstaat waar hij vandaan komt volgens Verordening (EEG) 1612/68 recht behoudt op een werkloosheidsuitkering. Hoewel aan een dergelijke verklaring in het EG-recht geen bindende kracht toekomt, plachten de lidstaten sedertdien hun wetgeving en praktijk op deze termijn af te stemmen¹¹⁵.

Het EG-Hof heeft intussen uitgemaakt dat een EG-onderdaan het recht heeft om werk te zoeken in een andere lidstaat¹¹⁶. Het ontnemen van dit recht zou de betekenis van het vrije verkeer immers in belangrijke mate inperken¹¹⁷. Dit recht betreft echter alleen een gelijke toegang tot de arbeidsmarkt, niet tot de andere voordelen van Verordening (EEG) 1612/68¹¹⁸. Daarbij moet aan de werkzoekende voor het vinden van werk een redelijke termijn worden gelaten. Een termijn van zes maanden zoals die in de Britse zaak *Antonissen* gold leek het Hof 'in beginsel niet ontoereikend'. Wanneer de belanghebbende echter daarna aantoonde, dat hij nog steeds werk zoekt en een reële kans heeft het te vinden, mag hij niet worden gedwongen het land te verlaten¹¹⁹.

¹¹⁴. De tekst is nooit gepubliceerd. Zie hiervoor ov. 17 bij HvJ EG 26 februari 1991, nr. C-292/81, *Jur.* 1991, blz. I-773, *MR* 1991, 58 (*Antonissen*).

¹¹⁵. Vgl. voor Nederland art. 46, eerste lid onder d Vreemdelingenbesluit.

¹¹⁶. HvJ EG 8 april 1976, nr. 48/74, ov. 31, *Jur.* 1976, blz. 497, *SEW* 1976, blz. 596 noot Mortelmans (Royer) en HvJ EG 23 maart 1982, nr. 53/81, ov. 21, *Jur.* 1982, blz. 1035, *SEW* 1983, blz. 574, noot O'Keefe (Levin).

¹¹⁷. HvJ EG 26 februari 1991, nr. C-299/89, *Jur.* 1991, blz. I-773 (*Antonissen*).

¹¹⁸. HvJ EG 18 juni 1987, nr. 316/85, *Jur.* 1987, blz. 2811, ov. 26-27 (*Lebon*).

¹¹⁹. HvJ EG 26 februari 1991, nr. C-292/81, *Jur.* 1991, blz. I-773 (*Antonissen*); H. Verschueren, Vrij verkeer van werkzoekenden, *Migrantenrecht* 1992, blz. 13-16.

3.3 **Zelfstandigen**3.3.1 *Vrije vestiging*

Het beginsel van vrije vestiging is geregeld in de art. 52-58 EG-Verdrag. Het gaat hierbij om de toegang tot en de uitoefening van werkzaamheden anders dan in loondienst, alsmede de oprichting en het beheer van ondernemingen. Het enkele wonen in een andere lidstaat is echter niet voldoende¹²⁰. Het recht van vrije vestiging houdt ook het recht in op meer dan één plaats op het EG-grondgebied werkzaamheden te creëren en in stand te houden¹²¹. Er is een nauw verband met de vrijheid van dienstverrichting, die in de daaropvolgende artikelen is geregeld. Nieuwe beperkingen op de vrijheid van vestiging mogen niet worden ingevoerd¹²², oude zijn voor een deel weggenomen door richtlijnen¹²³.

Art. 52 EG-Verdrag houdt een volgens het EG-Hof ook een *discriminatieverbod* in. Voor zover deze regel verwijst naar wettelijke bepalingen die door het land van vestiging daadwerkelijk op de eigen onderdanen worden toegepast, is deze naar zijn aard geëigend om door de onderdanen van alle lidstaten rechtstreeks te worden ingeroepen¹²⁴. Rechten ten aanzien van vestiging en dienstverlening (art. 59) gelden ook voor eigen onderdanen, die in een andere lidstaat hebben voldaan aan de eisen van vakbekwaamheid, tenzij deze mogelijkheid wordt misbruikt om zich te onttrekken aan de werkingssfeer van de nationale wetgeving op het gebied van de vakkennis¹²⁵. De eis dat ook het andere land de betrokken

120. HvJ EG 26 januari 1993, nr. C-112/91, *Jur.* 1993, blz. I-463 (Werner), *SMA* 1993, 274-275, noot Feenstra.

121. HvJ EG 12 juli 1984, nr. 107/83, *Jur.* 1984, blz. 2971 (Klopp).

122. De 'stand-still-bepaling' van art. 53 EG-Verdrag heeft rechtstreekse werking, zie HvJ EG 15 juli 1964, nr. 6/64, *Jur.* 1964, blz. 1203 (Costa/ENEL).

123. Richtlijnen welke in een verder verwijderd verband staan tot het arbeidsrecht zullen hier niet behandeld worden. Dit betreft met name overgangsmaatregelen voor de opheffing van de belemmeringen op de vestigingsvrijheid, het bank- en verzekeringswezen en de coördinatie van het vennootschapsrecht. Zie daarvoor P. Kapteyn/P. VerLoren van Themaat, *Inleiding tot het recht van de Europese Gemeenschappen*, vierde druk, Deventer 1987, blz. 283, noot 54 en blz. 286-287 (en 289 voor de verplaatsing van vennootschappen) en de handelsrechtelijke handboeken.

124. HvJ EG 21 juni 1974, nr. 2/74, *Jur.* 1974, blz. 631 (Reyners).

125. HvJ EG 7 februari 1979, nr. 115/78, *Jur.* 1979, blz. 399 (Knoors).

activiteit toelaat mag niet worden gesteld en de toelating tot vergelijken-de examens mag niet aan eigen onderdanen worden voorbehouden¹²⁶.

De vrijheid van vestiging is echter niet volledig verzekerd indien enkel het voorschrift betreffende de behandeling als eigen onderdanen wordt toegepast, want dan zouden alle belemmeringen die niet het gevolg zijn van het niet bezitten van de nationaliteit van de lidstaat van ontvangst in stand blijven. Met name gaat het dan om de belemmeringen die voortvloeien uit de ongelijke voorwaarden die de verschillende nationale regelingen stellen voor het verkrijgen van een *beroepskwalificatie*. Daarom heeft de Raad in 1961 overeenkomstig art. 54 EG-Verdrag een algemeen programma voor de opheffing van de beperkingen van deze vrijheid opgesteld¹²⁷. Daarna is hij op grond van art. 57 begonnen richtlijnen vast te stellen inzake de onderlinge erkenning van diploma's, certificaten en andere titels. Ten aanzien van deze onderwerpen geldt de rechtstreekse werking pas vanaf de datum waarop de lidstaten die richtlijnen moeten hebben uitgevoerd¹²⁸. Daarna mag de toelating niet meer worden geweigerd, mits de bevoegde instantie van de staat waar het diploma is behaald, bevestigt dat het diploma in overeenstemming is met de voorschriften van de richtlijn. Wanneer de inschrijving in de nationale organisatie van praktijkbeoefenaren in strijd met het EG-recht wordt geweigerd, kan dat geen beletsel vormen om het desbetreffende beroep uit te oefenen¹²⁹. Ook is strafoplegging wegens het niet zijn ingeschreven in het desbetreffende register ongeoorloofd, indien de inschrijving in strijd met het EG-recht is geweigerd¹³⁰.

De op basis van art. 57¹³¹ ten aanzien van verschillende beroepen tot stand gebrachte richtlijnen schrijven enerzijds de onderlinge erkenning van diploma's, certificaten en andere titels voor en coördineren of harmoniseren anderzijds de opleidingseisen. Daarnaast is dikwijls een Raadgevend Comité voor de beroepsopleiding ingesteld. Het betreft de

126. HvJ EG 15 oktober 1986, nr. 168/85, *Jur.* 1985, blz. 2945 (Commissie/Italië).

127. Algemeen programma voor de opheffing van de beperkingen op het vrij verrichten van diensten, Richtlijn van de Raad van 18 december 1961, nr. 61/43/EEG, *Pb. EG* 1962, blz. 32.

128. Ten aanzien van het beroep van dierenarts HvJ EG 7 februari 1979, nr. 136/78, *Jur.* 1979, blz. 437 (Auer).

129. HvJ EG 22 september 1982, nr. 271/82, *Jur.* 1983, blz. 2727 (Auer).

130. HvJ EG 15 december 1983, nr. 5/83, *Jur.* 1983, blz. 4233 (Rienks).

131. Overigens mede op basis van art. 49 EG-Verdrag in verband met de effecten voor loondienstverhoudingen. Zie art. 66 EG-Verdrag voor de doorwerking naar dienstverrichting.

beroepen van arts¹³², algemeen-verpleegkundige¹³³, ondernemer van vervoer over de weg¹³⁴, tandarts¹³⁵, dierenarts¹³⁶, verloskundige¹³⁷, kapper¹³⁸, apotheker¹³⁹ en huisarts¹⁴⁰. Ten aanzien van het beroep van architect is wel de erkenning van diploma's geregeld, maar niet de opleiding geharmoniseerd¹⁴¹. De erkenning heeft overigens alleen betrekking op opleidingen in lidstaten en van onderdanen van lidstaten. Een Nederlander met een Belgisch artsdiploma kan zich wel tegenover de Nederlandse overheid op de inmiddels gecodificeerde artsenrichtlijn beroepen¹⁴².

Het tot stand brengen van een dergelijke onderlinge aanpassing van de opleidingseisen is dermate tijdrovend, dat het lang heeft geduurd voordat dit voor een beperkt aantal beroepen is gelukt. Het beleid is dan ook gewijzigd, waarbij nu veeleer als uitgangspunt geldt dat nationale normen van elkaar worden geaccepteerd, zonder dat aanpassing nodig is¹⁴³. Aldus zijn in het algemeen hoger-onderwijsdiploma's waarmee beroepsopleidingen van ten minste drie jaar worden afgesloten erkend¹⁴⁴, hetgeen in het bijzonder van belang is voor leraren, maar bijvoorbeeld ook voor advocaten¹⁴⁵. Een aanpassingsproef mag worden geëist, maar nadat eerst de inhoudelijke gelijkwaardigheid van de diploma's is nage-

132. Richtlijnen 75/362-363/EEG, Besluit 75/364/EEG en Aanbeveling 75/367/EEG betreffende de klinische opleiding van de arts van de Raad van 30 juni 1975, *Pb. EG* 1975, L 167.

133. Richtlijnen 77/452-453/EEG en Besluit 77/454/EEG, *Pb. EG* 1977, L 176, blz. 1, 8, resp. 11, aangevuld door Richtlijn 81/1057/EEG, *Pb. EG* 1981, L 385.

134. Richtlijn 76/914/EEG, *Pb. EG* 1976, L 357, blz. 36; Richtlijn 77/796/EEG (erkenning), *Pb. EG* 1977, L 334.

135. Richtlijnen 78/686-687/EEG en Besluit 78/688/EEG, *Pb. EG* 1978, L 233.

136. Richtlijnen 78/1026-1027/EEG en Besluit 78/1028/EEG, *Pb. EG* 1978, L 362.

137. Richtlijnen 80/154-155/EEG en Besluit 80/156/EEG, *Pb. EG* 1980, L 33, aangevuld door Richtlijn 80/1273/EEG, *Pb. EG* 1980, L 375.

138. Richtlijnen 85/432-433/EEG en Besluit 88/434/EEG, *Pb. EG* 1985, L 253, aangevuld door Richtlijn 85/584/EEG, *Pb. EG* 1985, L 372.

139. Richtlijn 86/457/EEG, *Pb. EG* 1986, L 267.

140. Richtlijnen 85/384/EEG en Besluit 85/385/EEG, *Pb. EG* 1985, L 223, zoals aangevuld door Richtlijn 85/614/EEG, *Pb. EG* 1985, L 376 en Richtlijn 86/17/EEG, *Pb. EG* 1986, L 27, rectificatie in *Pb. EG* 1986, L 87.

141. Richtlijn van 5 april 1993, nr. 93/16 EEG, *Pb. EG* 1993, L 165, blz. 1.

142. HvJ EG 16 oktober 1981, nr. 246/80, *Jur.* 1981, blz. 2311; *SEW* 1984, blz. 532, noot Van Nuffel (Brockmeulen).

143. P.J. Slot, Harmonisatie van wetgeving in de EEG, *AA* 1989, blz. 453-461.

144. Richtlijn 89/48/EEG, *Pb. EG* 1989, L 19, blz. 16.

145. J. Stuyck/K. Geens, Vrij verkeer van advocaten in de EEG, *SEW* 1993, blz. 111-139.

gaan¹⁴⁶. Daarnaast wordt de erkenning van kortere opleidingen voorbereid¹⁴⁷.

Het EG-Hof toetst nationale bekwaamheidseisen niet alleen aan de vraag of zij discrimineren tussen nationale onderdanen en onderdanen van andere lidstaten, maar ook of zij tot gevolg kunnen hebben dat zij de uitoefening belemmeren door onderdanen van andere lidstaten, van het recht van vestiging. Men zou dit ook kunnen zien als een vorm van indirecte discriminatie¹⁴⁸.

Art. 55, eerste lid EG-Verdrag voorziet een *uitzondering* op de vrijheid van vestiging voor werkzaamheden ter uitoefening van openbaar gezag. Deze dient te worden beperkt tot de in art. 52 bedoelde werkzaamheden, die op zichzelf een rechtstreekse en specifieke deelneming aan de uitoefening van het openbaar gezag meebrengen. Het verbieden aan onderdanen van andere lidstaten om particulier onderwijs te verzorgen is daarmee in strijd¹⁴⁹.

In het kader van een vrij beroep als dat van advocaat kunnen in geen geval als deelneming aan openbaar gezag worden gekwalificeerd werkzaamheden als de consultatie en de rechtsbijstand of de vertegenwoordiging en verdediging van partijen in rechte, ook indien het verrichten van die werkzaamheden een in de wet vastgelegd verplicht of exclusief karakter heeft¹⁵⁰. Wel is iedere lidstaat bij gebreke van specifieke EG-regels terzake, in beginsel vrij de uitoefening van het beroep van advocaat op zijn grondgebied te regelen. Zo kan de inschrijving bij een balie vereist zijn¹⁵¹.

Daarnaast kunnen uitzonderingen in verband met de openbare orde, openbare veiligheid en volksgezondheid worden gemaakt (art. 56 EG-Verdrag). Deze zijn op dezelfde wijze geregeld als bij het werknemersverkeer. Wel bevat art. 222 EG-Verdrag nog de bepaling dat de regeling van het eigendomsrecht van de lidstaten onverlet blijft. Art. 52 laat de mogelijkheid van nationalisering open. Momenteel is met name het om-

¹⁴⁶. HvJ EG 7 mei 1991, nr. C-340/89, *Jur.* 1991, blz. I-2357, *SEW* 1992, blz. 640, noot Fierstra (Vlassopoulou).

¹⁴⁷. Voorstel in COM(89) 372 def. van 8 augustus 1989, *Pb. EG* 1989, C 263, blz. 1; gewijzigd bij COM(90) 389 def. van 6 augustus 1990, *Pb. EG* 1990, C 149, blz. 146.

¹⁴⁸. HvJ EG 7 mei 1991, nr. C-340/89, *Jur.* 1991, blz. I-2357, *SEW* 1992, blz. 640, noot Fierstra (Vlassopoulou).

¹⁴⁹. HvJ EG 15 maart 1988, nr. 147/86, *Jur.* 1988, blz. 1637 (Commissie/Griekenland).

¹⁵⁰. HvJ EG 21 juni 1974, nr. 2/74, *Jur.* 1974, blz. 631 (Reyners).

¹⁵¹. HvJ EG 19 januari 1988, nr. 292/86, *Jur.* 1988, blz. 111 (Gullung).

gekeerde actueel: privatisering, waarbij de vraag kan rijzen of hier discriminatie tussen binnen- en buitenlandse kandidaat-overnemers geoorloofd is. Niet geheel duidelijk is of art. 52 kan worden ingeroepen tegen discriminatie bij de aankoop van goederen en de aanbesteding van werken door de overheid, doch hierbij kan tevens een beroep worden gedaan op art. 6 EG-Verdrag.

Een lidstaat mag een onderdaan van een lidstaat niet het recht op vestiging ontfangen omdat hij tevens de nationaliteit van een derde lidstaat bezit, ook niet indien hij daar gebruikelijk verblijft¹⁵².

3.3.2 *Dienstverrichting*

De vrijheid van dienstverrichting in andere lidstaten¹⁵³ is geregeld in de art. 59-60 EG-Verdrag¹⁵⁴. Deze artikelen zijn van toepassing op personen die diensten aanbieden of ontvangen in een andere lidstaat dan waar zij zijn gevestigd. Afgezien van dienstverlening via telecommunicatie zal of de aanbieder (bijvoorbeeld aannemer) of de ontvanger (bijvoorbeeld patiënt) van de dienst zich daarbij een betrekkelijk korte tijd op het grondgebied van de andere lidstaat bevinden. De bepalingen gelden echter niet voor degene die zich in een andere lidstaat vestigt. Een werkzaamheid die duurzaam wordt uitgeoefend of waarvan althans het einde niet valt te voorzien kan niet onder deze bepalingen vallen. Zij kan echter wel vallen binnen de werkingssfeer van de art. 48-51 en 52-58 EG-Verdrag¹⁵⁵.

Ook art. 59 EG-Verdrag heeft sinds het einde van de overgangsperiode rechtstreekse werking¹⁵⁶. Elke discriminatie moet zijn opgeheven jegens degene die de diensten verricht, welke is gebaseerd op zijn nationaliteit of op de omstandigheid dat hij is gevestigd in een andere lidstaat dan die waar de dienst moet worden verricht. Art. 62 verbiedt eveneens met

152. HvJ EG 7 juli 1992, nr. C-369/90, *Jur.* 1992, blz. I-4239, *SMA* 1993, blz. 275-276, noot Feenstra (Micheletti).

153. Zie voor uitvoeriger beschouwingen P. Kapteyn/P. VerLoren van Themaat, *Inleiding tot het recht van de Europese Gemeenschappen*, vierde druk, Deventer 1987, blz. 290-295; A.Th.S. Leenen, Recente ontwikkelingen op het terrein van de vrijheid van vestiging en de vrijheid van dienstverlening binnen de EEG, *SEW* 1985, blz. 543-563.

154. Zie ook Richtlijn van 21 mei 1973 betreffende de afschaffing van beperkingen op de verplaatsing en het verblijf binnen de Gemeenschap voor onderdanen van lidstaten met betrekking tot de vestiging en de dienstverrichting 73/148/EEG, *Pb. EG* 1973, L 172, blz. 4.

155. HvJ EG 5 oktober 1988, nr. 196/87, *Jur.* 1988, blz. 6159 (Steymann).

156. HvJ EG 18 januari 1979, nr. 110/78 en 111/78, *Jur.* 1979, blz. 35 (Van Wesemael).

rechtstreekse werking de invoering van nieuwe verboden vormen van onderscheid. Ook hier mag geen wederkerige toelating in het andere land worden gesteld¹⁵⁷. Het niet-toelaten van onderdanen van andere lidstaten om incidenteel diensten in het onderwijs te verrichten is eveneens verboden¹⁵⁸.

Een deel van de ten aanzien van het recht van vestiging vermelde programma's en richtlijnen is eveneens van belang voor de vrijheid van dienstverrichting. Voor advocaten bestaat daarnaast nog een richtlijn die de dienstverrichting in een andere lidstaat moet vergemakkelijken¹⁵⁹. De richtlijn schrijft voor dat de gedragsregels voor de beroepsgroep van het gastland in acht moeten worden genomen. Heeft het gastland vastgesteld dat de bekwaamheid voor de advocatuur ontbreekt dan dient te worden aangenomen dat hij niet aan de voorwaarden van de richtlijn voldoet¹⁶⁰. Ook ten aanzien van eigen onderdanen die de advocatuur in een andere lidstaat uitoefenen dienen de bepalingen inzake het vrij verrichten van diensten te worden toegepast. De advocaat/dienstverrichter mag niet worden gedwongen samen te werken met een bij de nationale balie ingeschreven advocaat voor werkzaamheden bij instanties en organen die geen rechterlijke functies uitoefenen of ten aanzien waarvan het nationale recht geen bijstand van een advocaat voorschrijft¹⁶¹.

Met betrekking tot de bijzondere aard van sommige diensten kunnen bepaalde specifieke eisen aan de dienstverrichters, teneinde voor dat type werkzaamheden geldende regels te kunnen toepassen, niet als in strijd met het EG-Verdrag worden beschouwd. Als grondbeginsel van het Verdrag kan het vrij verrichten van diensten echter slechts worden beperkt door regelingen die hun rechtvaardiging vinden in het algemeen belang en die gelden voor iedere persoon of onderneming die op het grondgebied van bedoelde staat werkzaam is, voor zover dit belang niet wordt gewaarborgd door de regels waar de dienstverrichter aan is onderworpen in de lidstaat waar hij is gevestigd¹⁶².

157. HvJ EG 15 oktober 1986, nr. 168/85, *Jur.* 1986, blz. 2945 (Commissie/Italië).

158. HvJ EG 15 maart 1988, nr. 147/86, *Jur.* 1988, blz. 1637 (Commissie/Griekenland).

159. Richtlijn tot vergemakkelijking van de daadwerkelijke uitoefening door advocaten van het vrij verrichten van diensten, nr. 77/249/EEG, *Pb. EG* 1977, L 78.

160. HvJ EG 19 januari 1988, nr. 292/86, *Jur.* 1988, blz. 111 (Gullung).

161. HvJ EG 10 juli 1991, nr. C-294/89, *Jur.* 1991, blz. I-3591 (Commissie/Frankrijk).

162. Met betrekking tot de arbeidsbemiddeling voor schouwspelartiesten, HvJ EG 18 januari 1979, nr. 110/78 en 111/78, *Jur.* 1979, blz. 35 (Van Wesemael).

Onder diensten in art. 60 EG-Verdrag valt ook het ter beschikking stellen van arbeidskrachten te verstaan, zoals in Nederland (thans) op basis van de Arbeidsvoorzieningswet. Daarbij mag ook een vergunning worden geëist als dat ook voor de nationale ondernemingen het geval is, zelfs als de onderneming al over een door de staat van vestiging afgegeven vergunning beschikt. Bij het onderzoek van de aanvragen en bij de afgifte van de vergunning mag echter geen enkel onderscheid worden gemaakt naar nationaliteit of de plaats van vestiging van de dienstverrichter en bovendien moet rekening worden gehouden met bewijsstukken en waarborgen die de dienstverrichter voor de uitoefening van zijn werkzaamheden in de lidstaat van vestiging reeds heeft verschaft¹⁶³.

Het EG-recht staat er aan in de weg dat een lidstaat een in een andere lidstaat gevestigde werkgever die met inzet van werknemers uit derde landen tijdelijk werkzaamheden in eerstgenoemde staat uitvoert, verplicht voor die werknemers werkgeverspremies te betalen, wanneer die werkgever voor diezelfde werknemers over dezelfde tijdvakken ook premies verschuldigd is in zijn eigen staat van vestiging en de werknemers er geen recht op een sociaal voordeel mee krijgen. Evenmin kan zo'n regeling gerechtvaardigd worden doordat deze de economische voordelen ongedaan maakt die de werkgever had kunnen genieten door zich niet te houden aan de regeling inzake het minimumloon van de staat waar de dienst wordt verricht¹⁶⁴.

De echtgenoot moet ten minste dezelfde rechten genieten als aan hem of haar zouden worden toegekend onder het EG-recht indien zijn of haar echtgenoot een andere lidstaat binnenging en daar verbleef. Zo moet ook toelating worden verleend aan de echtgenoot, van welke nationaliteit dan ook, van een onderdaan die eerst met die echtgenoot in een andere lidstaat als werknemer is gaan wonen en daarna met de echtgenoot terugkeert om zich in eigen land als dienstverrichter te vestigen¹⁶⁵.

Ook niet-discriminerende beperkingen op de vrije dienstverrichting zijn in strijd met het EG-Verdrag¹⁶⁶. Deze moeten vanuit een doelstelling van algemeen belang kunnen worden gerechtvaardigd. Naast de in het arrest *Van Binsbergen* reeds vermelde mogelijkheid van het opleggen

163. HvJ EG 17 december 1981, nr. 279/80, *Jur.* 1981, blz. 3305 (Webb).

164. HvJ EG 3 februari 1982, nr. 62-63/82, *Jur.* 1982, blz. 223 (Secco/Evi).

165. HvJ EG 7 juli 1992, nr. C-370/90, *Jur.* 1992, blz. I-4264 (Singh).

166. HvJ EG 25 juli 1991, nr. C-76/90, *Jur.* 1991, blz. I-4221 (Säger); HvJ EG 25 juli 1991, nr. C-288/89, *Jur.* 1991, blz. I-4007 (Gouda); HvJ EG 25 juli 1991, nr. C-353/89, *Jur.* 1991, blz. I-4007 ? (Nederland).

van regels betreffende organisatie, bekwaamheid, beroepsethiek, toezicht en aansprakelijkheid¹⁶⁷, worden in het arrest *Gouda* tot het algemeen belang gerekend de bescherming van de consument, de intellectuele eigendom, de werknemers en nationaal artistiek en historisch erfgoed¹⁶⁸.

3.4 Andere personen

3.4.1 *Studenten*

Art. 128 EEG-Verdrag (oud) verleende aan de Raad de bevoegdheid de algemene beginselen vast te stellen van een gemeenschappelijk beleid met betrekking tot de beroepsopleiding. Thans is deze bevoegdheid in het wat bredere art. 127 EG-Verdrag te vinden. Van deze bevoegdheid heeft de Raad in 1963 gebruik gemaakt door het vaststellen van tien beginselen terzake¹⁶⁹. Onder meer wordt nagestreefd dat allen van het recht op het ontvangen van een passende beroepsopleiding metterdaad gebruik kunnen maken (tweede beginsel) en wordt het beleid gericht op de geleidelijke toenadering van de verschillende opleidingsniveaus (achtste beginsel)¹⁷⁰. In een resolutie uit 1983 heeft de Raad het beleid voor de jaren tachtig uiteengezet, waarin het in verband wordt gebracht met de bestrijding van de jeugdwerkloosheid¹⁷¹. Onder meer heeft dit geleid tot grootscheepse programma's voor uitwisseling van studenten (Eras-

167. HvJ EG 3 december 1974, nr. 33/74, *Jur.* 1974, blz. 1299, *SEW* 1976, blz. 245, noot Kok (Van Binsbergen).

168. HvJ EG 25 juli 1991, nr. C-288/89, *Jur.* 1991, blz. I-4007 (Gouda).

169. Besluit van de Raad van 2 april 1963, nr. 63/266/EEG, *Pb. EG* 1963, 63, 1338, rectificatie in *Pb. EG* 22 november 1963, nr. 168. Zie ook de Algemene Beleidslijnen voor de opstelling van een actieprogramma van 26 juli 1971, *Pb. EG* 12 augustus 1971, C 81, blz. 5; Resolutie van de Ministers van Onderwijs van 6 juni 1974, *Pb. EG* 20 augustus 1974, C 98, blz. 2.

170. Zie over maatregelen ter bevordering van de voorbereiding van jongeren op het arbeidsproces ook de Resolutie van de Raad van ministers van Onderwijs van 9 februari 1976, *Pb. EG* 1976, C 38, blz. 1; 15 januari 1980, *Pb. EG* 1980, C 23, blz. 1; 12 juli 1982, *Pb. EG* 1982, C 193, blz. 1.

171. Resolutie van de Raad van 11 juli 1983 betreffende het beleid inzake beroepsopleiding in de EG in de jaren tachtig, *Pb. EG* 1993, C 193, blz. 2; zie ook het Besluit van de Raad van 1 december 1987 betreffende een actieprogramma voor de beroepsopleiding van jongeren en de voorbereiding van jongeren op het leven als volwassene en in een beroep, nr. 87/569/EEG, *Pb. EG* 1987, L 346, blz. 31 (Petra). Voorts is er het actieprogramma voor de ontwikkeling van de voortgezette beroepsopleiding in de EG (Force), Besluit van de Raad van 29 mei 1990, *Pb. EG* 1990, L 156, blz. 1.

mus-¹⁷², *Lingua*-¹⁷³ en *Tempus*-¹⁷⁴-programma's). Het beleid inzake de beroepsopleidingen op het gebied van de nieuwe informatietechnologieën¹⁷⁵ heeft onder meer geleid tot programma's die voorzien in samenwerking tussen universiteiten en ondernemingen inzake de technologische beroepsopleiding (Comett)¹⁷⁶, alles gebaseerd op het vroegere art. 128, thans art. 126 EG-Verdrag¹⁷⁷. Daarnaast is er een aanbeveling inzake de beroepsopleiding van vrouwen¹⁷⁸, en zijn er diverse andere actieprogramma's¹⁷⁹.

Wat betreft de rechtspositie van migrerende studenten geldt nog geen algemene regeling. Voor verschillende groepen studenten heeft het EG-Hof daarom in een reeks uitspraken moeten aanknopen bij het vrij verkeer van werknemers en het algemene discriminatieverbod van de EG¹⁸⁰. Drie groepen kunnen worden onderscheiden: de EG-werknemer zelf, zijn

172. Erkenning van examens, toewijzing van studiebeurzen, samenwerking tussen universiteiten en docentenmobiliteit, Besluit van de Raad van 15 juni 1987 tot vaststelling van het communautaire actieprogramma inzake de mobiliteit van studenten (Erasmus), *Pb. EG* 1987, L 166, blz. 20; gewijzigd bij Besluit van 14 december 1989, *Pb. EG* 1989, L 395, blz. 23.

173. Studie van gemeenschapstalen in andere lidstaat, Besluit van de Raad van 28 juli 1989, *Pb. EG* 1989, L 238, blz. 24 (*Lingua*).

174. Steun aan studenten en leerkrachten uit Centraal- en Midden-Europa voor een opleiding in de EG, Besluit van de Raad van 7 mei 1990, *Pb. EG* 1990, L 131, blz. 21.

175. *Pb. EG* 25 juni 1983, C 166, blz. 1, *Pb. EG*, 1989, L 393, blz. 29 (Eurotecnet).

176. Besluit van de Raad van 24 juli 1986 tot aanneming van een programma betreffende de samenwerking tussen universiteit en onderneming inzake opleiding op het gebied van de technologie, nr. 86/365/EEG, *Pb. EG* 1986, L 222, blz. 17 (Comett); *Pb. EG* 1989, L 13, blz. 88 (Comett-II).

177. Dit maakt besluitvorming bij gewone meerderheid en zonder raadpleging van het parlement mogelijk, vgl. HvJ EG 30 mei 1989, nr. 247/87, *Jur.* 1989, blz. 1425 (Erasmus); ten aanzien van Comett-II geaccepteerd in HvJ EG 11 juni 1991, nrs. C-51/89 en C-90/89, *Jur.* 1991, blz. I-2757 (Comett).

178. Aanbeveling van de Commissie van 24 november 1987 inzake de beroepsopleiding voor vrouwen, nr. 87/567/EEG, *Pb. EG* 1987, L 342, blz. 35.

179. Bijvoorbeeld *Petra-2*, *Pb. EG* 1991, L 214, blz. 69, en de betreffende uitwisseling van jeugdige werknemers, *Pb. EG* 1984, L 331, blz. 36.

180. M. Maresceau, 'Komt toegang tot onderwijs ook binnen de werkingssfeer van hetz EEG-Verdrag?', in: *Liber Amicorum Elie van Bogaert*, Antwerpen 1985, blz. 164-185; Philip Mead, 'Free movement of students: acces to higher education in another member state', *Migrantenrecht* 1988, blz. 260-263; B.J. Drijber, EG-recht en onderwijs, *NTOR Special* 1991, blz. 11-14; M. de Blois, Europees Gemeenschapsrecht en onderwijs, *SEW* 1991, blz. 513-537.

kinderen en andere EG-onderdanen die louter in een andere lidstaat willen gaan studeren.

Gaat de EG-werknemer na een tijd werkzaam te zijn geweest in het gastland zelf studeren, dan wordt hij geacht ook na het afronden van de universitaire studie de status van EG-werknemer te hebben behouden¹⁸¹. Aanvaardt een EG-onderdaan echter een kortlopende functie in een andere lidstaat uitsluitend ter voorbereiding op een universitaire studie, dan houdt voor hem – ondanks het verwerven van de status van EG-werknemer – art. 7, tweede lid van Verordening (EEG) 1612/68 geen recht in op steun voor levensonderhoud tijdens deze studie, ook al wordt die wel aan nationale onderdanen toegekend, indien hij de status van werknemer beëindigt¹⁸².

De kinderen van de EG-werknemer hebben, zoals gezegd, op grond van art. 12 van Verordening (EEG) 1612/68 het recht opleidingen te volgen in het gastland op gelijke wijze als de nationale onderdanen van het gastland. Dit recht geldt ook indien hun ouders het land hebben verlaten en zelfs indien zij zelf korte tijd zijn teruggekeerd naar hun land van oorsprong¹⁸³. Deze bepaling heeft betrekking op iedere vorm van onderwijs, daaronder begrepen universitair onderwijs in de economie en hogere beroepsopleidingen aan een hogere technische school.

Het recht van art. 12 omvat meer dan alleen het recht om van het onderwijs gebruik te maken, namelijk ook op de algemene maatregelen om de deelneming aan het onderwijs te vergemakkelijken, zoals opleidingssteun¹⁸⁴. De studiefinanciering van deze studenten (ter dekking van de kosten van onderwijs en levensonderhoud) is te beschouwen als een sociaal voordeel van de ouder/EG-werknemer in de zin van art. 7, tweede lid, ook als deze laatste inmiddels het gastland heeft verlaten¹⁸⁵. Ook hebben zij gelijke rechten op steun bij studie in het buitenland, zelfs al

181. HvJ EG 21 juni 1988, nr. 39/86, *Jur.* 1988, blz. 3161 (Lair).

182. HvJ EG 21 juni 1988, nr. 197/86, *Jur.* 1988, blz. 3205 (Brown).

183. Zie ook de Richtlijn van 25 juli 1977, *Pb. EG* 1977, L 199, blz. 32 over specifieke maatregelen voor het onderwijs aan kinderen van migrerende werknemers.

184. HvJ EG 3 juli 1974, nr. 9/74, *Jur.* 1974, blz. 773 (Casagrande).

185. HvJ EG 15 maart 1989, nr. 389/87 en 390/87, *Jur.* 1989, blz. 723 (Echternach). Zie voor de ruime uitleg van art. 12, ook omvattende financiële toelagen, ook HvJ EG 3 juli 1974, nr. 9/74, *Jur.* 1974, blz. 773 (Casagrande) en HvJ EG 29 januari 1975, nr. 68/74, *Jur.* 1975, blz. 114 (Alaimo), ten aanzien van sociale reclassering van minder-validen ook HvJ EG 11 april 1973, nr. 76/72, *Jur.* 1973, blz. 464 (Michel S.).

vindt die plaats in de staat waarvan zij onderdaan zijn¹⁸⁶. Geen recht op grond van art. 12 bestaat echter op gelijke behandeling ten aanzien van onderwijs in een lidstaat, waar de EG-werknemer niet vandaan komt, noch werkt¹⁸⁷.

Degene die *niet als EG-werknemer, noch als familielid daarvan*, maar louter als student in een andere lidstaat wil gaan wonen, kan zich niet op de bepalingen van het vrij werknemersverkeer beroepen. Oorspronkelijk moest het EG-Hof dit daarom baseren op het algemene discriminatieverbod. Art. 6 (voorheen 7) EG-Verdrag verbiedt in het algemeen onderscheid naar nationaliteit ter zake van onderwerpen die binnen de werkingssfeer van het EG-Verdrag vallen. Uit de vaststelling van een algemeen beleid ten aanzien van beroepsopleidingen op grond van (het toenmalige) art. 128 EG-Verdrag volgde dat de *toelating* tot dergelijke opleidingen tot de werkingssfeer van het EG-Verdrag behoort. Als gevolg daarvan was op grond van art. 6 EG-Verdrag discriminatie van onderdanen van andere lidstaten terzake verboden, zoals door het heffen van een aanvullend inschrijfgeld dat niet wordt gevorderd van eigen onderdanen¹⁸⁸. Eveneens bestond er een gelijk recht op steun ter dekking van de inschrijvingskosten of andere kosten, met name schoolgelden die voor de toegang tot het onderwijs worden verlangd¹⁸⁹. In Nederland moeten deze categorie studenten dus het desbetreffende deel van de basisbeurs ontvangen, ook al hebben zij geen recht op studiefinanciering voor hun levensonderhoud. Voorts volgt hier logischerwijze ook een verblijfsrecht gedurende de en voor het volgen van de desbetreffende opleiding uit. Voorwaarden mogen worden gesteld in verband met gewettigde belangen, zoals de dekking van kosten van levensonderhoud en van ziektekosten¹⁹⁰.

Het bovenstaande maakte het voor het EG-Hof ook van belang het begrip 'beroepsopleiding' nader te definiëren¹⁹¹. In de zaak *Gravier* werd

186. HvJ EG 13 november 1990, nr. C-308/89, *Jur.* 1990, blz. I-4186 (Di Leo).

187. HvJ EG 27 september 1988, nr. 263/86, ov. 24, *Jur.* 1988, blz. 5389 (Humbel).

188. HvJ EG 13 juli 1983, nr. 152/82, *Jur.* 1983, blz. 2323 (Forcheri).

189. HvJ EG 13 februari 1985, nr. 293/83, *Jur.* 1985, blz. 593, *SEW* 1987, blz. 139, noot Timmermans (Gravier). Vgl. de beschikking Pres. HvJ EG 25 oktober 1985, nr. 293/85 R, *Pb. EG* 1985, C 281, blz. 5. B.J. Drijber, Gelijke behandeling van studenten uit de EEG – zijn er nog grenzen, *NJB* 1988, blz. 1635-1640.

190. HvJ EG 26 februari 1992, nr. C-357/89, *Jur.* 1992, blz. 1027, *RSV* 1992/284 (Raulin).

191. Men kan zich afvragen of dat nog steeds zo is, nu art. 126 EG-Verdrag het onderwijs als zodanig binnen de sfeer van het EG-Verdrag heeft gebracht.

uitgemaakt dat onderwijs aan een inrichting voor hoger onderwijs, dat de student opleidt voor een specifiek beroep, vak of betrekking, of hem daarvoor een bijzondere bekwaamheid verleent, een beroepsopleiding vormt in de zin van het EG-Verdrag¹⁹². Het arrest *Blaizot* ging nog verder: ook de universitaire studie voldoet in het algemeen aan deze voorwaarden¹⁹³. Dit is mede van belang, omdat de lidstaten hun opleidingen verschillend plegen in te delen, zodat het leggen van de grens bij de universiteit als instelling zou leiden tot een ongelijke toepassing van het EG-Verdrag in de lidstaten. Ook een deel van de universitaire studie dat op zichzelf niet direct tot een beroep opleidt, maar een geheel vormt met een volgend deel waarvoor dat wel geldt, rekent het EG-Hof tot de beroepsopleiding. Ten slotte werd uitgemaakt dat ook een voortgezette opleiding in bedrijven een beroepsopleiding vormt¹⁹⁴.

Het beperken van de terugwerkende kracht van uitspraken van het EG-Hof is alleen mogelijk door het EG-Hof zelf. Wat dit betreft bepaalde het dat onverschuldigde betalingen, ook van voor de desbetreffende uitspraken, in het algemeen kunnen worden teruggevorderd, ongeacht de nationale regeling ter zake¹⁹⁵. Gelet echter op de onduidelijkheid die lang heeft bestaan over de vraag of de universitaire studie een beroepsopleiding vormt, kunnen later ingestelde procedures tot terugvordering ten aanzien van deze opleidingen niet worden toegewezen over perioden vóór de datum van het desbetreffende arrest¹⁹⁶. Hiermee voorkomt het EG-Hof dat de uitspraak in de zaak-Blaizot tot te ingrijpende consequenties voor de financiering van de universiteiten leidt.

Een recht op studiefinanciering ten behoeve van het levensonderhoud levert het bovenstaande echter niet op. Bij de huidige ontwikkelingsstand van het EG-recht¹⁹⁷ valt een aan studenten ter zake van levensonderhoud en opleiding toegekende steun in beginsel buiten de in art. 8

192. In casu ging het om een opleiding aan een kunstacademie in de kunst van het tekenen van stripverhalen, HvJ EG 13 februari 1985, nr. 293/83, *Jur.* 1985, blz. 593, *SEW* 1987, blz. 139, noot Timmermans (Gravier).

193. HvJ EG 2 februari 1988, nr. 24/86, *Jur.* 1988, blz. 379 (Blaizot). Het EG-Hof verwees daarbij onder meer naar art. 10 ESH.

194. HvJ EG 11 juni 1991, nrs. C-51/90 en 49/89, *Jur.* 1991, blz. I-2757 (Comett).

195. HvJ EG 2 februari 1988, nr. 309/85, *Jur.* 1988, blz. 355 (Barra).

196. HvJ EG 2 februari 1988, nr. 24/86, *Jur.* 1988, blz. 379 (Blaizot).

197. Althans naar die van 1988, de datum van het arrest. Het EG-Verdrag kent thans in art. 126 en 127 uitgebreidere bevoegdheden op het gebied van de beroepsopleiding, waarbij echter onduidelijk is of hieronder ook financiële vergoedingen kunnen worden gebracht.

bedoelde werkingssfeer van het EG-Verdrag. Enerzijds valt hij namelijk onder het onderwijsbeleid, dat als zodanig nog niet onder de bevoegdheid van de EG-instellingen is gebracht en anderzijds onder het sociaal beleid, dat tot de bevoegdheid van de lidstaten behoort, voor zover zij niet door bijzondere bepalingen van het EG-Verdrag wordt beheerst¹⁹⁸.

In *Richtlijn 90/366/EEG*¹⁹⁹ is ten slotte in aansluiting op de boven behandelde rechtspraak een *verblijfsrecht* toegekend aan iedere student die onderdaan is van een lidstaat en die niet op een andere basis in het EG-recht een verblijfsrecht heeft, ten einde een beroepsopleiding te volgen. Dit verblijfsrecht geldt ook voor de echtgenoot van de student en de kinderen die te hunnen laste komen. De student moet aantonen over voldoende middelen van bestaan te beschikken en tegen ziektekosten zijn verzekerd. Het verblijfsrecht geldt slechts gedurende de opleiding. Echtgenoot en kinderen mogen arbeid, al dan niet in loondienst, verrichten. Er wordt geen recht op een beurs in het gastland ingevoerd. Als enige uitzonderingen gelden het belang van de openbare orde, openbare veiligheid of volksgezondheid²⁰⁰.

3.4.2 *Gepensioneerden*

*Richtlijn 90/365/EEG*²⁰¹ kent het verblijfsrecht toe aan iedere onderdaan van een lidstaat die in de EG al dan niet in loondienst een beroepswerkzaamheid heeft uitgeoefend, alsmede aan bepaalde familieleden, mits de onderdaan een invaliditeitsuitkering, pre-pensioen of ouderdomsuitkering ontvangt, dan wel een rente van de arbeidsongevallen of beroepsziektenverzekering of rechthebbende is op een overlevingspensioen. Voorts is vereist dat zowel de onderdaan als zijn familieleden zijn verzekerd tegen ziektekosten of over andere toereikende bestaansmiddelen beschikken.

198. HvJ EG 21 juni 1988, nr. 39/86, *Jur.* 1988, blz. 3161 (Lair); vgl. Pres. Rb. Leeuwarden 25 mei 1988, *KG* 1988, 242.

199. Richtlijn van de Raad van 13 juli 1990 betreffende het verblijfsrecht van studenten, nr. 90/366/EEG, *Pb. EG*, L 180, blz. 3, zie P. van Nuffel, *SEW* 1990, blz. 887.

200. De Richtlijn sluit dus geheel aan bij het reeds genoemde arrest HvJ EG 26 februari 1992, nr. C-357/89, *Jur.* 1992, blz. I-1027, *RSV* 1992/284 (Raulin).

201. Richtlijn van de Raad van 13 juli 1990 inzake het verblijfsrecht van werknemers en zelfstandigen die hun beroepswerkzaamheid hebben beëindigd, nr. 90/365/EEG, *Pb. EG* 1990, L 180, blz. 28.

3.4.3 *Overige EG-onderdanen*

*Richtlijn 90/364/EEG*²⁰² regelt ten slotte voor alle andere onderdanen van lidstaten en dezelfde groep familieleden die het recht op verblijf nog niet op andere grond bezitten ook een recht op verblijf, onder voorwaarde dat zij beschikken over een ziekteverzekering en over voldoende middelen van bestaan. Het verblijfsrecht geldt zolang aan deze voorwaarden wordt voldaan.

3.5 **Personen van buiten de EU**

Met verschillende landen heeft de EG samenwerkingsovereenkomsten gesloten, die ook implicaties kunnen hebben voor het personenverkeer²⁰³. De oudste associatieovereenkomst, met Griekenland uit 1961, is door de toetreding van Griekenland tot de EG beëindigd. Een overeenkomst met Joegoslavië werd in verband met de burgeroorlog in dit land door de EG opgezegd²⁰⁴.

3.5.1 *EER-Verdrag*

Het Verdrag inzake de vestiging van een Europese Economische Ruimte²⁰⁵ tussen de EG-landen en de leden van de Europese Vrijhandelsassociatie beoogt in feite zonder dat deze laatste landen lid van de EU worden, het EG-recht zo veel mogelijk tot deze landen uit te breiden. Uiteraard is het mogelijk dat de landen uiteindelijk ook toetreden tot de EU. Het gaat thans nog om Liechtenstein, Noorwegen en IJsland²⁰⁶. Door de toetreding van Finland, Oostenrijk en Zweden tot de EU per 1 januari 1995

202. Richtlijn van de Raad van 13 juli 1990, nr. 90/364/EEG, *Pb. EG* 1990, L 180, blz. 26.

203. Marc Maresceau, 'Personenverkeer in akkoorden tussen de EG en derde staten: een overzicht met enkele elementen van rechtsbescherming', in: A. Soeteman/Raio-congrescommissie 1993 (red.), *Om de norm, een kwestie van regels en handhaving*, Lelystad 1993, blz. 119-127.

204. Beschikking van de Raad van 25 november 1991, *Pb. EG* 1991, L 325, blz. 23.

205. Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte van 14 februari 1992, *Trb.* 1992, 132.

206. De toetreding van Zwitserland is in een nationaal referendum verworpen. De toetreding van Liechtenstein wordt nog opgehouden omdat deze eerst de douane-unie met Zwitserland moet opheffen.

vallen deze landen rechtstreeks onder het EG-verdrag. Het EER-Verdrag is op 1 januari 1994 in werking getreden.

Doel van het EER-Verdrag is onder meer de vrijheid van personen zo volledig mogelijk in het EER-gebied te realiseren. Op grond van het EER-Verdrag hebben de onderdanen van de desbetreffende landen sedert 1 januari 1994 een recht op vrij verkeer gelijk aan dat van het EG-recht. Het 'acquis communautaire' van de EG is op dit punt volledig in het EER-Verdrag opgenomen. Art. 28 en 29 EER-Verdrag bevatten het primaire gemeenschapsrecht betreffende het vrij verkeer van werknemers en de coördinatie van de sociale zekerheid, de bijlagen V, VI en VII het desbetreffende secundaire gemeenschapsrecht, inclusief dat omtrent de onderlinge erkenning van diploma's. Toekomstig EG-recht zal zo veel mogelijk door de betrokken landen worden overgenomen in hun recht.

Voor de uitleg van de verplichtingen uit het EER-verdrag, met name ten behoeve van onderdanen van de drie betrokken landen van buiten de EU is een EER-Hof in het leven geroepen, gevestigd te Genève. De uitleg zal plaatsvinden overeenkomstig de rechtspraak van het EG-Hof, in elk geval zoals die tot 1994 luidde. Ook voor de toekomst wordt gestreefd naar een uniforme uitleg en toepassing in het hele EER-gebied. Om uiteenlopende rechtspraak tussen EG-Hof en EER-Hof voor zover nodig te voorkomen is voorzien in een conciliatieprocedure²⁰⁷.

3.5.2 *Associatieovereenkomst Turkije*

De EG heeft in 1963 een Associatie-overeenkomst gesloten met Turkije²⁰⁸, in 1970 gevolgd door een Aanvullend Protocol²⁰⁹. In deze overeenkomsten is bepaald dat het vrij verkeer van werknemers geleidelijk tot stand zal worden gebracht. De Associatieraad (samengesteld uit vertegenwoordigers van de EG en Turkijë) moet hiertoe regels opstellen²¹⁰. Volgens het Aanvullend Protocol zou dit moeten worden gerealiseerd tussen 1992 en 2002. In feite is deze doelstelling momenteel van de zijde

207. W. van Gerven, *The Genesis of EEA Law and the Principles of Primary and Direct Effect*, *Fordham International Law Journal* 1992-1993, blz. 955-989.

208. Associatie-overeenkomst van 12 september 1963, *Trb.* 1964, 171.

209. Aanvullend Protocol van 23 november 1970, *Trb.* 1971, 70.

210. Zie de besluiten van de Associatieraad van 20 december 1976 (nr. 2/76) en van 19 september 1980 (nrs. 1-3/80).

van de EU voorlopig verlaten, omdat de economische achterstand van Turkijë daarvoor te groot wordt geacht. Wel verbiedt art. 37 Aanvullend Protocol discriminatie naar nationaliteit van Turkse werknemers die legaal in een EG-lidstaat zijn tewerkgesteld. Art. 41 verbiedt de invoering van nieuwe beperkingen ten aanzien van de vrijheid van vestiging en het vrij verrichten van diensten.

De Associatieraad heeft een aantal besluiten genomen om de positie te versterken van Turkse werknemers die wel legale arbeid verrichten in de EU²¹¹. Volgens art. 6 van Besluit nr. 1/80 hebben Turkse onderdanen na één jaar legale arbeid recht om – indien mogelijk – bij dezelfde werkgever te blijven werken. Na drie jaar mogen zij ook van werkgever veranderen binnen hetzelfde beroep. Na vier jaar legale arbeid hebben zij onbeperkt toegang tot de arbeidsmarkt van de betrokken lidstaten. Daarnaast bepaalt art. 13 van dit Besluit dat de betrokken landen geen nieuwe beperkingen mogen invoeren met betrekking tot de toegang tot de arbeidsmarkt van werknemers en hun gezinsleden wier verblijf en arbeid op het betrokken grondgebied legaal zijn. Met andere woorden: eenmaal toegelaten Turken mogen niet met nieuwe beperkingen worden geconfronteerd. Een dergelijke ‘stand still-bepaling’ wordt door het EG-Hof strikt geïnterpreteerd²¹².

Het EG-Hof heeft zich bevoegd verklaard bij prejudiciële beslissing een uitspraak te doen over overeenkomsten met derde landen, wanneer zij duidelijke en nauwkeurig omschreven verplichtingen behelzen. De bepalingen inzake het vrij verkeer in de Associatieovereenkomst en het Aanvullend Protocol acht het EG-Hof echter niet voldoende nauwkeurig en onvoorwaardelijk om rechtstreeks te kunnen werken, omdat zij in wezen een programmatisch karakter hebben²¹³. Nog geen uitspraak is gedaan over andere bepalingen in deze overeenkomsten. De besluiten van de Associatieraad kunnen in elk geval rechtstreekse werking hebben²¹⁴. De horizontale werking lijkt dubieus, zoals deze ook ten aanzien van EG-

211. De Besluiten van 20 december 1976, nr. 2/76, en van 19 september 1980, nr. 1/80, zijn niet gepubliceerd in het Publikatieblad. Wel is dat Besluit nr. 3/80 van 19 september 1980, betreffende de toepassing van de sociale-zekerheidsregelingen van de lidstaten van de EG op Turkse werknemers en hun gezinsleden, *Pb. EG* 1983, C 110, blz. 60.

212. Vgl. ter zake van een soortgelijke bepaling in de Griekse toetredingsakte: HvJ EG 23 maart 1983, nr. 77/82, *Jur.* 1983, blz. 1085 (Peskologloe).

213. HvJ EG 30 september 1987, nr. 12/86, *Jur.* 1987, blz. 3719 (Demirel).

214. HvJ EG 20 september 1990, nr. C-192/89, *Jur.* 1990, blz. I-3461, *Migrantenrecht* 1990, 179 (Sevince).

Richtlijnen ontbreekt. Art. 6, eerste lid van Besluit nr. 1/80 kan rechtstreeks worden ingeroepen. Het houdt volgens het EG-Hof tevens het recht op verblijf in²¹⁵. Ook maakte het EG-Hof uit dat voor de periode van vier jaar legale arbeid niet de arbeid meetelt, die wordt verricht terwijl de werknemer zonder verblijfstitel in het land verblijft in verband met een hangende uitzettingsprocedure, zelfs als hij deze procedure wint²¹⁶.

3.5.3 *Europa-akkoorden*

Sinds het einde van het communistische regeringstijdperk in Midden- en Oost-Europa zijn met negen landen uit dit gebied zogenaamde Europa-akkoorden gesloten. Dit betreft:

- Polen, Hongarije, Slowakije en de Tsjechische Republiek (1991)²¹⁷;
- Bulgarije en Roemenië (1993)²¹⁸;
- Estland, Letland en Litouwen (1995)²¹⁹

Het uiteindelijke doel is dat ook deze landen toetreden tot de EU. De Europa-akkoorden regelen de totstandkoming van een politieke dialoog en economische, financiële en culturele samenwerking. Na vijf jaar toepassing van de Europa-akkoorden zal de Associatieraad onderzoeken of er aanleiding is deze te wijzigen.

De Europa-akkoorden bevatten geen verplichtingen op het gebied van het werknemersverkeer, doch wel op het verkeer van diensten en het vestigingsrecht. Wel regelen de akkoorden dat werknemers die legaal zijn te werk gesteld in een betrokken land naar nationaal recht zullen worden behandeld op het gebied van arbeidsvoorwaarden, beloning en ontslag, niet dat van de sociale zekerheid. Op het laatste gebied is slechts sprake van coördinatie van de verschillende systemen. Op dit laatste punt is de regeling voor werknemers uit deze landen slechter dan voor die uit Turkije en de (hierna te behandelen) Magreb-landen. De legaal

215. HvJ EG 20 september 1990, nr. C-192/89, *Jur.* 1990, blz. I-3461, *Migrantenrecht* 1990, 179 (Sevince).

216. HvJ EG 16 december 1992, C-237/91, *Jur.* 1992, blz. I-6781 (Kus).

217. Polen en Hongarije, Overeenkomsten van 16 december 1991, *Trb.* 1994, 61 en 62; de aanvankelijke overeenkomst met Tsjecho-Slowakije is op 4 oktober 1993 vervangen door twee afzonderlijke met Slowakijë en de Tsjechische Republiek, *Trb.* 1994, 72 en 73.

218. Overeenkomst van 8 maart 1993, resp. 1 februari 1993, *Trb.* 1995, 129 en 128.

219. Overeenkomst van 12 juni 1995.

in een lidstaat verblijvende echtgenote en kinderen hebben wel toegang tot de arbeidsmarkt van dat land.

Wat betreft de vestiging van diensten bepalen de Europa-akkoorden dat ondernemingen en onderdanen van de geassocieerde landen de nationale behandeling zal worden toegestaan bij het werken als zelfstandige en het oprichten van ondernemingen. Daarbij kunnen eventueel 'sleutelfiguren' uit het eigen land worden tewerkgesteld.

3.5.4 *Overeenkomsten met Magreb-landen*

Met drie Noord-Afrikaanse landen zijn overeenkomsten afgesloten, die een hoofdstuk kennen over samenwerking op het gebied van de arbeidskrachten. Het betreft Algerije²²⁰, Marokko²²¹ en Tunesië²²².

De regelingen zijn vergelijkbaar met die met Turkije. Zij regelen niet het personenverkeer tussen de EG en de drie betrokken landen, maar bieden wel rechtsbescherming. Is een onderdaan van één van de drie landen legaal tewerkgesteld in een lidstaat, dan is discriminatie op grond van nationaliteit tussen werknemers uit deze landen en onderdanen van lidstaten verboden wat betreft arbeidsvoorwaarden, loon en sociale zekerheid. Het laatste geldt ook de bij hen woonachtige gezinsleden.

In het arrest *Kziber* heeft het EG-Hof uitgesproken dat noch de doelstelling, noch de aard van deze akkoorden aan rechtstreekse toepasselijkheid van sommige bepalingen in de weg staan. De hier aan de orde zijnde bepalingen hebben geen louter programmatisch karakter. Het beginsel van non-discriminatie kan rechtstreeks de rechtspositie van de betrokkenen beheersen²²³. Op deze wijze kunnen deze verdragen van belang zijn voor de rechtsbescherming van de betrokken werknemers.

3.6 **Nederlandse regeling**

De Nederlandse wetgeving voorziet in de uitvoering van de hier boven bedoelde verdragen. De Wet Arbeid Vreemdelingen (wav)²²⁴, die de

220. Akkoord EG-Algerijë, *Pb. EG* 1978, L 264, blz. 2.

221. Akkoord EG-Marokko, *Pb. EG* 1978, L 263, blz. 2.

222. Akkoord EG-Tunesië, *Pb. EG* 1978, L 264, blz. 2.

223. HvJ EG 31 januari 1991, nr. C-18/90, *Jur.* 1990, blz. I-221 (*Kziber*).

224. *Stb.* 1994, 959.

toelating van buitenlandse werknemers in Nederland regelt, gaat ervan uit dat een vergunning om een buitenlander te werk te stellen wordt geweigerd, indien prioriteitgenietend aanbod aanwezig is (art. 8, eerste lid, onder a wv). Onder 'prioriteitgenietend aanbod' worden mede verstaan arbeidsaanbod uit EU-lidstaten en de EER (art. 3, eerste lid, onder a en 1 aanhef, onder g wv).

Aan de onderdanen uit de andere landen van de genoemde overeenkomsten behoeft geen prioriteit te worden verleend bij het verlenen van vergunningen indien zij hier werk zoeken. Ten aanzien van personen uit de landen waarmee de zgn. Europa-akkoorden zijn gesloten, geldt evenwel dat indien zij hier legaal werken, hun echtgenoten en kinderen indien deze hier legaal verblijven, wel prioriteit genieten.

Onderdanen van elk van de in deze paragraaf genoemde landen mogen niet worden gediscrimineerd met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en ontslag. Dit volgt in het algemeen uit de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB)²²⁵, die discriminatie naar nationaliteit op deze punten verbiedt (art. 1, 2, 5 en 8 AWGB). Voor de Nederlandse socialezekerheidswetgeving worden zij – mede op grond van verplichtingen uit andere verdragen, zoals art. 26 IVBPR – toch al gelijk behandeld op basis van het gelijkheidsbeginsel.

De richtlijnen omtrent ouderen en overige personen zijn in Nederland niet gevolgd door wetgeving, omdat art. 9 e.v. Vreemdelingenwet naleving mogelijk maakt.

225. *Stb.* 1994, 230.

4 GELIJKE BEHANDELING

4.1 Inleiding

Het beginsel van gelijke behandeling ontwikkelde zich in het kader van het Europees arbeidsrecht aanvankelijk langzaam, maar toen de mogelijkheden duidelijker werden heeft het een grote vlucht genomen. Het begon met art. 119 EG-Verdrag dat spreekt over het 'beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers'. Geleidelijk is dit in Richtlijnen uitgebreid tot het 'beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen'. Sinds kort is ook enige aandacht voor gelijke behandeling van gehandicapten in het sociaal beleid waarneembaar.

4.2 Gelijke beloning voor mannen en vrouwen

Niet alleen in EG-verband, maar ook in het algemeen was de ongelijke beloning van mannen en vrouwen het eerste probleem dat op dit gebied internationaal werd aangepakt¹. In het EG-recht gaat het hierbij om art. 119 EG-Verdrag van 1957² en *Richtlijn 75/117/EEG*³ van 1975. Het EG-recht sloot hiermee aan op *IAO-Verdrag 100* van 1951 inzake gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers⁴, *IAO-Aanbeveling 90* van

1. Het gaat reeds terug tot deel XIII en art. 427 van het Verdrag van Versailles van 1919, vgl. Luc Imbrechts, L'égalité de rémunération entre hommes et femmes, *Revue trimestrielle de droit européen* 1986, blz. 231-242, 231. Zie ook art. 23, tweede lid Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948).

2. Vrijwel dezelfde, maar enigszins geactualiseerde tekst is opgenomen als art. 6, eerste en tweede lid van de Sociale Overeenkomst.

3. Richtlijn van de Raad van 10 februari 1975, betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, *Pb. EG* 19 februari 1975, L 45, blz. 19.

4. *Tib.* 1952, 45; 1971, 134; geratificeerd op 16 juni 1971, in werking getreden op 16 juni 1972.

1951 inzake gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers en *art. 4, derde lid ESH*.

4.2.1 *Geschiedenis*

Art. 119 EG-Verdrag bepaalt dat iedere lidstaat de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid handhaaft. Hoewel dit artikel reeds in 1957 in het EG-Verdrag was opgenomen en gedurende de eerste etappe (tot 1962) had moeten zijn verwezenlijkt, werd het beginsel op dat moment in veel landen nog niet nageleefd. Weliswaar was in een resolutie van de Conferentie der lidstaten van 30 december 1961 uitstel van de invoering verleend, maar een dergelijke resolutie kon uiteraard niet het Verdrag wijzigen. Bovendien waren ook de uitgestelde termijnen in de loop der jaren zestig verlopen. Pas in 1974 nam de Raad in het Sociaal Actieprogramma als een van de prioriteiten op dat voorrang moest worden verleend aan acties ten behoeve van de vrouw op het stuk van de toegang tot de arbeid en de beroepsopleiding, en de gelegenheid in haar beroep vooruit te komen, alsmede de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de bezoldiging⁵.

4.2.2 *Eerste Richtlijn*

Om de invoering van het beginsel van gelijk loon kracht bij te zetten stelde de Raad eerst in 1975 *Richtlijn 75/117/EEG* (zgn. Eerste Richtlijn Gelijke Behandeling) vast. Hierin werden de lidstaten verplicht met het beginsel van gelijke beloning strijdige bepalingen op te heffen, niet alleen in wetten en in het bestuursrecht. Strijdige bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten, loonschalen of -akkoorden of individuele arbeidsovereenkomsten dienden nietig te (kunnen) worden of gewijzigd te kunnen worden (art. 3-4). De lidstaten moesten het verder mogelijk maken dat werknemers die menen te zijn benadeeld door niet-toepassing van het beginsel daartegen op kunnen komen en dat degenen die dat doen worden beschermd tegen elk ontslag dat een reactie zou vormen van de werkgever op de klacht of vordering van de werknemer (art. 2 en 5). Voorts moesten de lidstaten toezien op de naleving van het beginsel

5. Resolutie van 21 januari 1974, *Pb. EG* 12 februari 1974, nr. C 13, blz. 1.

en op het feit dat de maatregelen ter kennis van de werknemers werden gebracht (art. 6-7).

De bedoeling van de Eerste Richtlijn is vooral de lidstaten te bewegen art. 119 EEG-Verdrag daadwerkelijk te implementeren. Voor de burger geldt dat een beroep op art. 119 EEG-Verdrag vaak hetzelfde effect zal kunnen bereiken en ook mogelijk is, omdat dit artikel zich leent voor rechtstreekse-horizontale werking⁶. Bij de toetsing van werkclassificatiesystemen is overigens een aantal malen uitdrukkelijk naar de Eerste Richtlijn verwezen.

4.2.3 *Begrip gelijke beloning voor gelijke arbeid*

Onder beloning wordt in art. 119 EG-Verdrag verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werkgever direct of indirect aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaalt.

Gelijkheid van beloning houdt in dat de beloning voor gelijke arbeid in stukloon wordt vastgesteld op basis van een zelfde maatstaf en dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor een zelfde functie. Een opmerkelijk verschil tussen de Eerste Richtlijn en de tekst van art. 119 EG-Verdrag is dat het begrip gelijke beloning volgens de Eerste Richtlijn uitdrukkelijk niet alleen gelijke arbeid betreft, maar ook 'arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend' (art. 1). In zijn jurisprudentie heeft het EG-Hof – in afwijking van de aanvankelijke uitleg van de EG-Commissie – deze ruime uitleg ook aan art. 119 EG-Verdrag toegekend⁷. De Deense nalatigheid om deze nuance in de wetgeving vast te leggen werd door het Hof in strijd geacht met de Eerste Richtlijn. Onvoldoende was dat de ruime uitleg in CAO's was vastgelegd, omdat niet was aangetoond dat de toepassing van het beginsel ook is gewaarborgd voor werknemers wier rechten niet in dergelijke overeenkomsten zijn vastgelegd. Aangezien deze werknemers niet bij een vakbond zijn aangesloten en in kleine of middelgrote bedrijven werken, moet er volgens het EG-Hof nauwlettend op worden toegezien dat de rechten, die zij aan de Eerste Richtlijn

6. Anthony Arnulf, Article 119 and Equal Pay for Work of Equal Value, *European Law Review* 1986, blz. 200-208.

7. HvJ EG 11 maart 1981, nr. 69/80, ov. 27, *Jur.* 1981, blz. 767 (Worringham en Humphreys). Al eerder wees het Hof op deze tendens tot ruimere uitleg in de Gemeenschap, aansluitend bij 110-Verdrag 100, HvJ EG 8 april 1976, nr. 43/75, ov. 20, *Jur.* 1976, blz. 455, *SEW* 1977, blz. 90, noot VerLoren van Themaat (Defrenne 2).

ontlenen, worden gewaarborgd. De verklaring, vastgelegd in de notulen van de Raad, dat de term 'gelijke arbeid' in Denemarken ruim wordt uitgelegd, volstaat niet voor een adequate informatie voor de belanghebbenden⁸.

In de zaak *Macarthys/Wendy Smith* maakte het EG-Hof uit, dat het beginsel van gelijke beloning niet enkel geldt in situaties waarin mannen en vrouwen tezelfdertijd gelijke arbeid voor een zelfde werkgever verrichten. Het beginsel is ook van toepassing in een geval waarin vaststaat dat een vrouwelijke werknemer, gelet op de aard van haar werkzaamheden, een lagere beloning ontvangt dan een mannelijke werknemer die vóór de aanstelling van het vrouwelijke personeelslid in dienst was en voor de werkgever dezelfde werkzaamheden verricht. Geen vergelijking is echter mogelijk met wat een 'hypothetische mannelijke werknemer' zou hebben kunnen verdienen⁹.

In de Ierse zaak *Murphy/Telecom* was de beloning van vrouwelijke monteurs lager dan die van mannelijke monteurs op een andere afdeling, terwijl hun werk zelfs op een hoger niveau lag. In een kras verweer werd verdedigd dat nu het werk niet van gelijk niveau was, art. 119 EG-Verdrag niet toepasselijk zou zijn. Het EG-Hof oordeelde echter dat het artikel ook betrekking heeft op het geval waarin de werknemer die zich op deze bepaling beroept teneinde een in de zin van deze bepaling gelijke beloning te verkrijgen, werk verricht van grotere waarde dan het werk van degene die als vergelijkingsbasis dient¹⁰.

4.2.4 *Indirecte discriminatie*

In de loop der tijd heeft het Hof aan de hand van art. 119 EG-Verdrag ook het leerstuk van de indirecte discriminatie ontwikkeld. In de zaak *Jenkins/Kingsgate* gebeurde dit aan de hand van een verschil in beloning tussen voltijd- en deeltijdwerkers. Het EG-Hof oordeelde dat zo'n verschil slechts dan een door art. 119 EG-Verdrag verboden discriminatie is, wanneer het in werkelijkheid enkel een indirect middel is om het loonpeil van deeltijdwerkers te verlagen wegens de omstandigheid dat deze groep

8. HvJ EG 30 januari 1985, nr. 143/83, *Jur.* 1985, blz. 432 (Commissie/Denemarken).

9. HvJ EG 27 maart 1980, nr. 129/79, *Jur.* 1980, blz. 1275 (Macarthys/Wendy Smith). Vgl. de opmerking in HvJ EG 30 januari 1985, nr. 143/83, ov. 15, *Jur.* 1985, blz. 432 (Commissie/Denemarken), waarin twijfel wordt uitgesproken over de Deense wettelijke beperking tot 'een zelfde arbeidsplaats'.

10. HvJ EG 4 februari 1968, nr. 157/86, *Jur.* 1988, blz. 673 (Murphy/Telecom).

werknemers uitsluitend dan wel voornamelijk uit vrouwen bestaat. Voor zover de nationale rechter met behulp van de criteria 'gelijke arbeid' en 'gelijke beloning' kan vaststellen dat het toekennen van een lager uurloon voor deeltijdarbeid dan voor voltijdarbeid een discriminatie naar geslacht inhoudt, zijn de bepalingen van art. 119 EG-Verdrag rechtstreeks op die situatie van toepassing¹¹.

In het arrest *Bilka/Weber* werd dit criterium nog aangescherpt. Het ging hier om een warenhuisexploitante die deeltijdwerkers uitsloot van de bedrijfspensioenregeling. Een dergelijke handelwijze schendt art. 119 EG-Verdrag wanneer die maatregel een veel groter aantal vrouwen dan mannen treft, 'tenzij de onderneming aantoonde dat bedoelde maatregel haar verklaring vindt in factoren die objectief gerechtvaardigd zijn en niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht'. Daarbij kan de werkgever wel aanvoeren dat hij zich ten doel heeft gesteld zo weinig mogelijk deeltijdwerkers tewerk te stellen, 'wanneer wordt vastgesteld dat de ter bereiking van dat doel gekozen middelen beantwoorden aan een echte behoefte van de onderneming, geschikt zijn om dat doel te bereiken en daarvoor ook noodzakelijk zijn'¹². Met deze uitspraak is de bewijslast omgedraaid¹³. Een maatregel die veel meer vrouwen dan mannen treft is in beginsel in strijd met het discriminatieverbod. Degene die de maatregel wil handhaven, moet hiervoor een 'objectieve rechtvaardiging' aanvoeren. Bovendien worden de middelen die degene die het onderscheid maakt hanteert om het geformuleerde doel te bereiken, zeer kritisch getoetst aan de eisen van 'echte behoefte', 'geschiktheid' en 'noodzakelijkheid'.

11. HvJ EG 31 maart 1981, nr. 96/80, *Jur.* 1981, blz. 911 (Jenkins/Kingsgate).

12. HvJ EG 13 mei 1986, nr. 170/84, *Jur.* 1986, blz. 1607 (*Bilka Kaufhaus/Weber* von Hartz). In dezelfde zin ten aanzien van een overheidsregeling die werkgevers toestaat minder loon tijdens ziekte uit te keren aan deeltijdwerkers HvJ EG 13 juli 1989, nr. C-171/88, *Jur.* 1989, blz. 2743 (*Rinner-Kühn/rww*) en ten aanzien van de uitsluiting van deeltijdwerkers van een ontslagvergoeding in de overheidsdienst HvJ EG 27 juni 1990, nr. C-33/89, *Jur.* 1990, blz. I-2591; *Rechtspraak Nemesis* 1991, nr. 131; *NJ* 1992, 742 (Kowalska/Hamburg).

13. Het voorstel van de EG-Commissie van 27 mei 1988 voor een Richtlijn van de Raad over de bewijslast in het gebied van gelijke beloning en gelijke behandeling voor vrouwen en mannen, werd door de Raad nog niet aanvaard, COM(88) 269 def., *Pb. EG* 1988, nr. C 176, blz. 5.

4.2.5 *Beloningssystemen*

Art. 1 van de Eerste Richtlijn bepaalt uitdrukkelijk dat systemen van werkclassificatie, indien aanwezig, dienen te berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers eender zijn, en zodanig dienen te zijn opgezet dat ieder onderscheid naar kunne is uitgesloten.

Het EG-Hof heeft de systematiek van indirecte discriminatie in het kader van de Eerste Richtlijn nog verder toegespitst op de wijze van beoordeling van de – vaak ondoorzichtige – beloningssystemen. In de zaak *Danfoss* sprak het uit dat wanneer een onderneming een stelsel van beloning toepast dat gekenmerkt wordt door een volstrekt gebrek aan doorzichtigheid, de werkgever dient te bewijzen dat zijn beloningspraktijk niet discriminerend is, wanneer de vrouwelijke werknemer aantoont, dat de gemiddelde beloning van vrouwelijke werknemers lager is dan die van mannelijke werknemers. Wanneer blijkt dat bepaalde toeslagcriteria, systematisch worden toegepast op een wijze die nadelig is voor vrouwelijke werknemers, kan de werkgever de toepassing rechtvaardigen

– bij het criterium flexibiliteit indien dit wordt opgevat als het vermogen om zich aan te passen aan variabele werktijden en arbeidsplaatsen, door aan te tonen dat dat vermogen van belang is voor de uitvoering van de aan de werknemer opgedragen specifieke werkzaamheden, maar niet indien het wordt opgevat als betrekking hebbende op de kwaliteit van het door de werknemer verrichte werk;

– bij het criterium beroepsopleiding door aan te tonen dat die opleiding van belang is voor de uitvoering van de aan de werknemer opgedragen specifieke werkzaamheden.

Het criterium anciënniteit behoeft niet speciaal te worden gerechtvaardigd, omdat anciënniteit meer beroepservaring oplevert, hetgeen in de regel tot betere toerusting voor het werk leidt¹⁴. Maar het uitgangspunt dat voltijdwerkers sneller vaardigheden verwerven, respectievelijk meer ervaring hebben dan deeltijdwerkers en derhalve eerder in aanmerking komen voor overgang naar een hogere salarisschaal werd in de zaak *Nimz* te algemeen geacht¹⁵. Indirect discriminerend achtte het Hof eveneens een regeling waarbij voltijdwerkers als lid van de ondernemingsraad meer vergoeding kregen voor een scholing dan deeltijdwerkers, omdat zij

14. HvJ EG 17 oktober 1989, nr. 109/88, *Jur.* 1989, blz. 3199; *Rechtspraak Nemesis* 1990, nr. 82, noot Steyger; *SEW* 1992, blz. 183 (*Danfoss*).

15. HvJ EG 7 februari 1991, nr. 184/89, *Jur.* 1991, blz. 297 (*Nimz*).

meer arbeidsuren misten. Voor deeltijdwerkers zou het hierdoor ook minder aantrekkelijk worden om deel te nemen aan de medezeggenschap, waardoor deze groep minder goed zou worden vertegenwoordigd¹⁶.

In een tweede uitspraak op basis van de Eerste Richtlijn, de zaak *Rummler/Dato-Druck*, maakte het EG-Hof uit dat deze Richtlijn er niet aan in de weg staat dat een systeem van werkclassificatie voor de vaststelling van de loonniveaus gebruik maakt van het criterium lichamelijke inspanning of belasting of van het criterium zwaarte van de arbeid, wanneer de te verrichten arbeid, gelet op de aard van de werkzaamheden, daadwerkelijk een zekere krachtsinspanning vergt, mits het systeem in zijn geheel ook andere criteria in aanmerking neemt en aldus iedere discriminatie op grond van geslacht uitsluit. Bovendien volgt uit de Eerste Richtlijn

- dat de criteria voor indeling in de verschillende loongroepen gelijke beloning voor objectief gelijke arbeid moeten waarborgen, onverschillig of die arbeid door een mannelijke dan wel door een vrouwelijke werknemer wordt verricht;
- dat het een door de Eerste Richtlijn verboden discriminatie op grond van geslacht is, wanneer men, ter bepaling in welke mate arbeid inspannend of belastend is of zwaar is, zich baseert op waarden die met het gemiddelde prestatievermogen van werknemers van één geslacht overeenkomen;
- dat evenwel een systeem van werkclassificatie, om niet in zijn geheel discriminerend te zijn, voor zover de aard van de te verrichten werkzaamheden zulks toelaat, criteria in aanmerking moet nemen, ten opzichte waarvan werknemers van beiderlei geslacht bijzonder geschikt kunnen zijn¹⁷.

4.2.6 Overwerkvergoeding

Een CAO-bepaling die alleen een hogere beloning toekent bij overwerk boven de volledige werkweek is volgens het EG-Hof niet discriminerend. Van ongelijke behandeling is sprake, telkens wanneer de totale beloning die aan voltijdwerkers wordt betaald, bij hetzelfde aantal uren dat uit hoofde van een dienstbetrekking is gewerkt, hoger is dan aan deeltijdwerkers wordt betaald. In de zes voorgelegde Duitse zaken ontving een

16. HvJ EG 4 juni 1992, nr. 360/90, *Jur.* 1992, blz. I-3589, *JAR* 1992/42, *Rechtspraak Nemesis* 1982, nr. 282 (Bötel).

17. HvJ EG 1 juli 1986, nr. 237/85, *Jur.* 1986, blz. 2101 (*Rummler/Dato-Druck*).

deeltijdwerker steeds dezelfde totale beloning als de voltijdwerker. Zo ontvangt een deeltijdwerker met een contractuele arbeidstijd van achttien uur voor het negentiende uur dezelfde totale beloning als een voltijdwerker voor negentien arbeidsuren ontvangt. Eveneens ontvangt de deeltijdwerker dezelfde totale beloning als de voltijdwerker wanneer hij de normale CAO-arbeidstijd overschrijdt, want dan ontvangt hij ook de toeslag voor overuren¹⁸.

Deze laatste benadering is in verhouding tot andere uitspraken van het EG-Hof erg formeel van benadering. Zij lijkt niet in alle consequenties doordacht. In verschillende regelingen kennen deeltijdwerkers wel een vergoeding voor overwerk boven hun normale arbeidsuren. In Nederland geldt dit onder meer bij ambtenaren, in België is het wettelijk geregeld¹⁹. Door te stellen dat geen ongelijkheid aanwezig is, indien geen overwerkvergoeding wordt betaald, zou men ook moeten concluderen dat het wel betalen van dergelijke vergoedingen een verboden ongelijke beloning creëert. Het lijkt zeer de vraag of het EG-Hof in deze mate het beleid van sociale partners heeft willen doorkruisen. Wellicht is de uitspraak derhalve ingegeven door een onvoldoende bekendheid met de problematiek, die kenmerkend is voor alleen die landen waar veel deeltijdarbeid voorkomt²⁰.

4.2.7 *Rechtstreekse werking*

In het *Tweede Defrenne-arrest* laat het Hof zich principieel over de rechtstreekse werking van art. 119 EG-Verdrag uit. Het feit dat dit artikel de term 'beginsel' gebruikt pleit daar niet tegen, omdat deze term in het Verdrag juist duidt op het fundamentele karakter van sommige bepalingen. Door dit begrip te verwateren en terug te brengen tot het niveau van een vage aanwijzing raakt men indirect aan de grondslagen van de Gemeenschap en aan de samenhang van haar externe betrekkingen. Dat

18. HvJ EG 15 december 1994, nrs. C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-43/93, C-50/93 en C-78/93, *Jur.* 1994, blz. I-5738, *JAR* 1995/36, *NJCM-Bulletin* 1995, blz. 239, noot Heerma van Voss (Stadt Lengerich/Helmig e.a.).

19. Art. 3 en 4 van het KB van 25 juni 1990, tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, *Belgisch Staatsblad* 30 juni 1990, vastgesteld op basis van de Programmawet van 22 december 1989, *Belgisch Staatsblad* 30 december 1989, err. 4 april 1990.

20. Zie onder andere Ton van Mil, *Beloning van overwerk voor deeltijdwerkers*, Maastricht 1995.

het artikel zich slechts tot de 'lidstaten' richt, verhindert niet dat daarvoor tezelfdertijd rechten kunnen worden toegekend aan particulieren die bij de nakoming van de aldus omschreven verplichtingen belang hebben. Uit de bewoordingen van art. 119 blijkt bovendien dat er sprake is van een dwingende resultaatsverplichting, die binnen een bepaalde termijn moet worden nagekomen. Aan de werkzaamheid van deze bepaling wordt niet afgedaan door de omstandigheid dat de lidstaten zich niet aan deze verplichting hebben gehouden en de gemeenschapsinstellingen onvoldoende tegen dit verzuim zijn opgetreden. Een andere opvatting zou erop uitlopen 'dat rechtsverkrachting tot interpretatieregel wordt verheven, welke opvatting het Hof niet tot de zijne kan maken'. Ook is art. 119 EG-Verdrag van dwingend recht, zodat het ook doorwerkt in particuliere overeenkomsten. Voor de nationale rechterlijke instanties kan derhalve een beroep worden gedaan op het beginsel van gelijke beloning en genoemde instanties moeten de rechten die de burgers aan die bepaling ontleen verzekeken, met name bij discriminatie die rechtstreeks haar oorsprong vindt in wettelijke bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten, alsmede in geval van ongelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid wanneer deze in een zelfde – particuliere of openbare – onderneming of dienst wordt verricht²¹.

Wat betreft de werking van dit arrest in de tijd hadden de regeringen van Ierland en het Verenigd Koninkrijk de aandacht gevestigd op mogelijke grote financiële consequenties in verband met ver terug gaande aanspraken. De praktische gevolgen van een rechterlijke uitspraak moeten volgens het EG-Hof weliswaar zorgvuldig worden afgewogen, doch dit moet er niet toe leiden dat de objectiviteit van het recht geweld wordt

21. In ov. 18 wordt onderscheid gemaakt tussen enerzijds rechtstreekse en openlijke discriminatie, die reeds met behulp van de in art. 119 EG-Verdrag vermelde criteria voor gelijke arbeid en gelijke beloning als zodanig is te herkennen, en anderzijds zijdelingse en verkapte discriminatie, die slechts met behulp van verduidelijkende – communautaire danwel nationale – toepassingsbepalingen kunnen worden opgespoord. Ov. 21 en 22 rekenen tot de eerste categorie met name die discriminatie welke haar oorsprong vindt in wettelijke bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten, aangezien men zodanige discriminatie door zuiver juridische analyse op het spoor kan komen, alsmede arbeid die in dezelfde – particuliere of openbare – onderneming of dienst wordt verricht. Ov. 40 kent met name aan deze vorm van discriminatie rechtstreekse werking toe. De termen 'rechtstreeks' en 'zijdelings' zijn in dit verband verwarrend gebleken, nu deze niet parallel lopen met de termen 'direct' en 'indirect' die in latere rechtspraak naar voren komen. Zij worden thans dan ook niet meer gebruikt.

aangedaan en omwille van de weerslag die een rechterlijke beslissing voor het verleden kan hebben, de toepassing van dat recht in de toekomst in gevaar wordt gebracht. Bij wijze van uitzondering moest evenwel rekening worden gehouden met de omstandigheid dat door het gedrag van verscheidene lidstaten en het herhaaldelijk ter kennis van de betrokken kringen gebrachte standpunt van de Commissie, de belanghebbende partijen ertoe zijn gebracht lange tijd praktijken te blijven toepassen, die, hoewel nog niet door hun nationaal recht verboden, in strijd waren met art. 119 EG-Verdrag. Het verzuim van de Commissie om ondanks waarschuwingen procedures tegen lidstaten in te leiden wegens niet-nakoming van art. 119 EG-Verdrag heeft aan een onjuiste opvatting betreffende de werking van het artikel steun kunnen verlenen. Mede gezien het ontbreken van voldoende gegevens over loonverplichtingen uit het verleden, verzetten dwingende overwegingen van rechtszekerheid zich er in beginsel tegen dat in het verleden betaalde lonen wederom in geding worden gebracht. Bijgevolg kan op de rechtstreekse werking van art. 119 EG-Verdrag geen beroep worden gedaan ter staving van loonaanspraken over tijdvakken voorafgaande aan de dag van het arrest, behoudens wanneer een werknemer reeds beroep heeft ingesteld²².

Voorts werd meermalen uitgesproken dat deze rechtstreekse werking zich ook uitstrekt tot CAO-bepalingen en dat de contractsvrijheid van de sociale partners niet in de weg staat aan de toepassing door de rechter van de gelijke-beloningsnorm²³.

4.2.8 *Overheid*

De reikwijdte van art. 119 EG-Verdrag en de Eerste Richtlijn omvat ook de overheid. Deze bepalingen hebben volgens het EG-Hof een algemene strekking, voortvloeiend uit de aard van de erin neergelegde beginselen. Het gaat niet aan, nieuwe discriminatie in te voeren, waardoor bepaalde categorieën personen worden uitgesloten van de toepassing van voorschriften die de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in alle sectoren van het beroepsleven moeten waarborgen. Wel werd aanvaard

22. HvJ EG 8 april 1976, nr. 43/75, *Jur.* 1976, blz. 455, *SEW* 1977, blz. 90, noot VerLoren van Themaat (Defrenne 2).

23. HvJ EG 27 juni 1990, nr. C-33/89, *Jur.* 1990, blz. I-2591; *Rechtspraak Nemesis* 1991, nr. 131 (Kowalska/Hamburg); HvJ EG 7 februari 1991, nr. 184/89, *Jur.* 1991, blz. 297 (Nimz).

dat de Eerste Richtlijn voor het Duitse overheidspersoneel niet nader in wetgeving werd uitgewerkt, omdat de bezoldiging daar uitsluitend wordt bepaald door het ambt en de rang van betrokkenen, zonder dat het geslacht daarbij enige rol speelt²⁴.

4.2.9 *Sociale zekerheid, Derde Richtlijn*

In het arrest *Defrenne 1* heeft het EG-Hof uitgesproken dat sociale-zekerheidsuitkeringen (in dit geval ouderdomspensioenen) niet onder art. 119 EEG-Verdrag vallen, indien zij

- rechtstreeks bij wet worden vastgesteld,
- verplicht van toepassing zijn op algemene categorieën werknemers en
- de wettelijke regeling wordt gefinancierd door bijdragen van werkgevers, werknemers en eventueel de overheid, niet zozeer worden bepaald door de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer, als wel door overwegingen van sociaal beleid en zij zonder enig overleg binnen de betrokken onderneming of bedrijfstak worden vastgesteld en beheerd.

Derhalve heeft art. 119 EG-Verdrag geen betrekking op de wettelijke sociale zekerheid²⁵. Voor de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op dit gebied is de zgn. Derde Richtlijn vastgesteld, die buiten het bestek van dit boek valt²⁶.

Ingewikkelder ligt het ingeval van vermenging van bijdragen van werkgever en werknemers. Zo gold voor Nederlandse gehuwde ambtenaren een systeem waarbij, in het geval dat de gezamenlijke premies voor de echtgenoten een bepaald maximum overschreden, de ambtelijke werkgever van de man als eerste de premie tot het voor een individu geldende maximum moet betalen en de ambtelijke werkgever van de vrouw het restant voor het echtpaar aanvult. Deze regeling werd weliswaar in strijd geacht met art. 119, maar slechts voor zover de eruit voortvloeiende verschillen in het brutosalaris van man en vrouw rechtstreeks bepalend zijn voor de berekening van andere aan het salaris gekoppelde voordelen, zoals afvloeiingsregelingen, werkloosheidsuitkeringen, gezinstoelagen en kredietfaciliteiten (zaak *Liefting/Academisch Zie-*

24. HvJ EG 21 mei 1985, nr. 248/83, *Jur.* 1985, blz. 1474 (Commissie/Duitsland).

25. HvJ EG 25 mei 1971, nr. 80/70, *Jur.* 1971, blz. 445 (*Defrenne 1*); in dezelfde zin CRvB 6 februari 1979, *RSV* 1979, 121.

26. Richtlijn van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid, nr. 79/7/EEG, *Pb. EG* 1979, nr. L 6, blz. 24.

kenhuis)²⁷. In de zaak *Newstead* ging het om een bijdrage voor een weduwenpensioen die alleen bij mannen van het bruto-salaris werd afgehouden. Het EG-Hof achtte dit niet in strijd met art. 119 EG-Verdrag omdat het bruto-salaris gelijk was, ook al was er netto een verschil²⁸.

Uit het arrest *Garland/British Rail* blijkt dat art. 119 EG-Verdrag wel betrekking heeft op de verstrekking van reisfaciliteiten na de pensionering waartoe de werkgever niet contractueel is gehouden²⁹. Ook de regel in een Belgische Nationale Collectieve arbeidsovereenkomst dat aanvullende ontslagvergoedingen niet werden toegekend aan vrouwelijke arbeiders boven de 60 jaar was in strijd met art. 119-EG-Verdrag en de Eerste Richtlijn³⁰.

4.2.10 *Sanctionering*

Wat is ten slotte de sanctie op het hanteren van een verboden beloningsonderscheid? Het EG-Hof sprak in de zaak *Kowalska/Hamburg* uit, dat in het geval een bepaling van een CAO indirect discrimineert, de leden van de door die discriminatie benadeelde groep op dezelfde wijze en, naar evenredigheid van hun arbeidstijd, volgens dezelfde regeling worden behandeld als de andere werknemers, waarbij de regeling, zolang aan het gemeenschapsrecht geen correcte uitvoering is gegeven in het nationale recht, het enige bruikbare referentiekader blijft³¹. Men kan dit overigens zien als een gevolg van het feit dat het beginsel van gelijke beloning rechtstreeks werkt. De rechter is daardoor gedwongen een nieuwe norm aan te geven³². Aangezien de rechter zelf geen wetgever is, sluit hij het liefst aan op een voorhanden zijnd referentiekader. Het ligt dan voor de hand het gunstiger systeem op beide groepen toe te passen. Dat evenwel

27. HvJ EG 18 september 1984, nr. 23/83, *Jur.* 1984, blz. 3225 (*Liefsting/Academisch Ziekenhuis*).

28. HvJ EG 3 december 1987, nr. 192/85, *Jur.* 1987, blz. 4753 (*Newstead*).

29. HvJ EG 9 februari 1982, nr. 12/81, *Jur.* 1982, blz. 359 (*Garland/British Rail*).

30. HvJ EG 17 februari 1993, nr. C-173/91, *Jur.* 1993, blz. I-693 (*Commissie/België*).

31. HvJ EG 27 juni 1990, nr. C-33/89, *Jur.* 1990, blz. I-2591; *Rechtspraak Nemesis* 1991, nr. 131; *NJ* 1992, 742 (*Kowalska/Hamburg*).

32. De redenering van het *Kowalska*-arrest werd eerder toegepast ter zake van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke EG-ambtenaren (HvJ EG 20 maart 1984, nrs. 75/82 en 117/82, ov. 19, *Jur.* 1984, blz. 1509, *Razzouk en Beydoun*) en van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de sociale zekerheid (HvJ EG 4 december 1986, nr. 71/85, ov. 22, *Jur.* 1986, blz. 3855 FNV, en HvJ EG 24 maart 1987, nr. 286/85, ov. 18, *Jur.* 1987, blz. 1453, *Mc Dermott en Cotter*).

gekozen is voor het gunstiger systeem heeft in zoverre de werking van een sanctie, dat het degene die het onderscheid maakt op hoge kosten kan brengen en dat deze gedwongen is zelf actie te ondernemen indien hij een andere (gelijke)beloningsregeling noodzakelijk acht.

4.2.11 *Nederlandse regeling*

IAO-Verdrag 100 en de Eerste Richtlijn hebben er in *Nederland* mede toe bijgedragen³³ dat de Wet Gelijk Loon voor vrouwen en mannen³⁴ tot stand kwam, die sinds 1989 is opgenomen in het BW en in de Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen³⁵. Thans is gelijke beloning voor werknemers op arbeidsovereenkomst voorgeschreven in art. 7A:1637ij BW, voor overheidspersoneel in art. 1a WGB en voor andere werknemers onder gezag in art. 1b WGB. De art. 7-12 WGB geven nadere regels voor de gelijke beloning. Zie voor de Commissie Gelijke Behandeling hierna par. 4.4. Het leerstuk van de indirecte discriminatie, zoals uitgewerkt door het EG-Hof, is thans verwerkt in art. 7A:1637ij, vijfde lid BW en art. 1 WGB.

4.3 **Pensioen**

Vallen de wettelijke sociale-zekerheidsstelsels dus in beginsel buiten de reikwijdte van art. 119 EG-Verdrag, anders ligt dit met de bedrijfspensioenen. Ondanks de waarschijnlijkheid dat deze wel onder art. 119 EG-Verdrag zouden vallen, waren schendingen van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen door de pensioenfondsen nog in de jaren tachtig schering en inslag. Onderscheid werd gemaakt in de werkingssfeer en de toelatingsvoorwaarden van de regelingen als ook ten aanzien van de uitkeringen, waarbij direct onderscheid werd gemaakt naar geslacht en indirect bijvoorbeeld voor gehuwden, niet-kostwinners en deeltijdwerkers.

33. Zie over de achtergronden van het Nederlandse dwarsliggen bij de uitvoering van het beginsel van gelijke beloning W.J.P.M. Fase, *Gelijke beloning naar communautaire normen*, *SMA* 1982, blz. 175-189, 175-177.

34. Wet van 20 maart 1975, *Stb.* 1975, 129.

35. Wet van 27 april 1989, *Stb.* 1989, 168 (Reparatiewet gelijke behandeling).

4.3.1 *Vierde Richtlijn*

Teneinde hieraan een einde te maken werd *Richtlijn 86/378/EEG*, de zgn. Vierde Richtlijn Gelijke Behandeling, vastgesteld³⁶.

Deze richtlijn beoogt de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid. Onder dit laatste worden verstaan regelingen die niet onder de Derde Richtlijn vallen en die tot doel hebben aan de werknemers of zelfstandigen uit een onderneming, een groep ondernemingen, een tak van de economie of één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken. De Vierde Richtlijn is niet van toepassing op individuele regelingen. Zij geldt voor de beroepsbevolking en is van toepassing op bescherming tegen eventualiteiten als ziekte, invaliditeit, ouderdom (met inbegrip van vut), arbeidsongevallen en beroepsziekten en werkloosheid. De Vierde Richtlijn schrijft de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling voor bij de toelating tot de regeling, de premieheffing en de prestaties. Onder meer zijn uiteenlopende pensioenleeftijden niet geoorloofd. Wel mag bij de premieberekening in beperkte mate rekening worden gehouden met actuariële berekeningselementen (zie hierna onder actuariële gegevens).

De Vierde Richtlijn moest op 24 juli 1989 in wetgeving zijn geïmplementeerd en op 1 januari 1993 in ondernemings- of bedrijfstakregelingen. Onder voorwaarden is uitstel toegelaten ten aanzien van enkele punten, waaronder de pensioenleeftijd en de nabestaandenpensioenen. Tot 1999 mag ook met actuariële berekeningselementen op meer punten dan daarna rekening worden gehouden.

Het EG-Hof heeft echter meermalen duidelijk gemaakt dat secundair gemeenschapsrecht (zoals richtlijnen) het primaire gemeenschapsrecht (zoals art. 119 EG-Verdrag) niet opzij kan zetten³⁷. In de hieronder te bespreken rechtspraak werden verschillende uitzonderingen van deze

36. Richtlijn van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, nr. 86/378/EEG, *Pb. EG* 1986, nr. L 225, blz. 40.

37. Ten aanzien van de Eerste Richtlijn gebeurde dat in HvJ EG 31 maart 1981, nr. 96/80, ov. 22, *Jur.* 1981, blz. 317 (Jenkins Kingsgate); HvJ EG 3 december 1987, nr. 192/85, ov. 20, *Jur.* 1987, blz. 4753 (Newstead) en HvJ EG 17 mei 1990, nr. C-262/88, ov. 11, *Jur.* 1990, blz. I-1889 (Barber).

Vierde Richtlijn op basis van art. 119 EG-Verdrag ontkracht³⁸. Een voorstel van de Commissie om de Vierde Richtlijn aan te passen aan deze jurisprudentie van het EG-Hof wordt verwacht.

4.3.2 *Rechtspraak*

Vooruitlopend op de Vierde Richtlijn en terwijl haar uitvoeringstermijn nog liep, werd de rechtspraak intussen met zaken omtrent gelijke behandeling bij pensioenen geconfronteerd, die werden gebaseerd op art. 119 EG-Verdrag.

Aanvankelijk ging het daarbij om de *premies*. In de zaak *Worringham en Humphreys* maakte het EG-Hof uit dat een bijdrage aan de pensioenregeling die door een werkgever namens de werknemers wordt betaald door middel van een aanvulling op het bruto-salaris en daardoor mede bepalend is voor het bedrag van dat salaris een 'beloning' is in de zin van art. 119 EG-Verdrag. Art. 119 EG-Verdrag kan worden ingeroepen voor de nationale rechter en deze is gehouden de eerbiediging van de door deze bepaling toegekende rechten te waarborgen, met name wanneer wegens de alleen op mannelijke of alleen op vrouwelijke werknemers rustende verplichting om bijdragen te betalen, de betrokken bijdragen door de werkgever namens de werknemer worden betaald en worden ingehouden op het bruto-salaris waarvan zij het niveau bepalen³⁹. Het hanteren van actuariële gegevens bij de berekening van premies werd later door het EG-Hof wel geaccepteerd voor de werkgever, doch niet voor de werknemer⁴⁰. In Nederland speelde een ingewikkelde kwestie rond de premiebetaling voor het ambtenarenpensioen, de inmiddels afgeschafte Boparegeling. Deze procedures hebben de betrokkenen na jarenlang procederen niets opgeleverd⁴¹.

38. De Vierde Richtlijn werd uitdrukkelijk ondergeschikt verklaard aan art. 119 EG-Verdrag in HvJ EG 14 december 1993, nr. C-110/91, ov. 24, *Jur.* 1993, blz. I-6591 (Moroni); HvJ EG 28 september 1994, ov. 64, *Jur.* 1994, blz. I-4471 (Beune).

39. HvJ EG 11 maart 1981, nr. 69/80, *Jur.* 1981, blz. 767 (Worringham en Humphreys).

40. HvJ EG 22 december 1993, nr. C-152/91, *Jur.* 1993, blz. I-6935; *JAR* 1994/77 (Neath).

41. CRvB 16 april 1981, *AB* 1981, 408, noot Dammers; HvJ EG 18 september 1984, nr. 23/83, *Jur.* 1984, blz. 3225, *NJ* 1985, 310; CRvB 24 juni 1986, *TAR* 1986; CRvB 22 mei 1990, *TAR* 1990, 157; AR RvS 5 september 1991, *AB* 1992, 120, noot De Leede; HR 29 november 1991, *NJ* 1993, 151, noot Van der Veen.

In tweede instantie sprak het EG-Hof zich uit over de *toelating* tot de bedrijfspensioenregeling. In de zaak *Bilka/Weber* sloot een warenhuisexploitante deeltijdwerkers uit van de bedrijfspensioenregeling. De uitkeringen van deze regeling vallen onder art. 119 EG-Verdrag op grond van het feit dat de pensioenregeling contractueel is geregeld en uitsluitend door de werkgever wordt gefinancierd. Het feit dat een aanzienlijk kleiner aantal vrouwen dan mannen in voltijd werkt, vormt een dergelijke uitsluiting van deeltijdwerkers een schending van art. 119 EG-Verdrag, tenzij de onderneming haar kan verklaren door factoren die objectief gerechtvaardigd zijn. De beoordeling daarvan liet het EG-Hof aan de nationale rechter. Daarnaast werd overigens uitgemaakt dat art. 119 EG-Verdrag de werkgever niet verplicht de door hem voor zijn werknemers voorziene bedrijfspensioenregeling een dusdanige vorm te geven, dat rekening wordt gehouden met de bijzondere moeilijkheden die werknemers met gezinslasten hebben om aan de voorwaarden voor het recht op een dergelijke pensioen te voldoen⁴².

Baanbrekend voor het *recht op uitkering* was het arrest *Barber*. Een 52-jarige werknemer was ontslagen, terwijl hij pas op 62-jarige leeftijd een recht op pensioen zou hebben verkregen. Voor een vrouw in dezelfde situatie zou dat pensioen echter onmiddellijk zijn ingegaan. Het ging hier om een zgn. 'contracted out'-regeling, die diende ter vervanging van de wettelijke sociale zekerheid. Maar aangezien vervangende particuliere bedrijfspensioenen geheel door de werkgever of door werkgevers en werknemers gezamenlijk worden gefinancierd zonder enige overheidsbijdrage, zij slechts gelden voor werknemers bij bepaalde ondernemingen en de vervangende pensioenen een met bedrijfspensioenen in andere lidstaten vergelijkbare functie vervullen, viel de regeling onder art. 119 EG-Verdrag. Ook al was het verschil in pensioenleeftijd gebaseerd op het in de nationale wettelijke regeling voorziene verschil, achtte het EG-Hof het beginsel van gelijke beloning geschonden, omdat art. 119 elke discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers op het gebied van de beloning verbiedt, ongeacht het stelsel waarvan deze ongelijkheid het gevolg is⁴³. Het EG-Hof verklaart daarmee art. 9 sub a van de Vierde Richtlijn (uitzondering voor de pensioenleeftijd) in wezen nietig.

42. HvJ EG 13 mei 1986, nr. 170/84, *Jur.* 1986, blz. 1607 (*Bilka Kaufhaus/Weber von Hartz*).

43. HvJ EG 17 mei 1990, nr. C-262/88, *Jur.* 1990, blz. I-1889 (*Barber*).

De reikwijdte van art. 119 EG-Verdrag bleek vervolgens in het arrest *Ten Oever* ook te omvatten het nabestaandenpensioen. Niet van belang was dat dit niet meer door de werknemer wordt opgeëist. Bepalend was dat het recht wordt verworven in het kader van de arbeidsverhouding⁴⁴. De uitzondering van art. 9, onder b van de Vierde Richtlijn (pensioenen van nagelaten betrekkingen) werd daarmee door het EG-Hof terzijde geschoven. Ook is art. 119 EG-Verdrag van toepassing op aanvullende uitkeringen bij ontslag. Bepalend was dat het hier om een CAO-regeling ging. Het algemeen verbindend verklaren hiervan doet aan dat karakter niet af⁴⁵. In het arrest *Beune* werd de ontwikkeling afgesloten met de overweging dat het enkele criterium dat het pensioen wordt uitgekeerd op grond van de arbeidsverhouding reeds beslissend kan zijn. Hierdoor viel zelfs het wettelijk geregelde ABP-pensioen onder art. 119 EG-Verdrag⁴⁶.

De werknemer of diens nabestaande kunnen art. 119 EG-Verdrag ook inroepen tegenover een fonds dat weliswaar geen partij is bij de arbeids-overeenkomst, maar dat belast is met de uitvoering van de pensioenregeling. Het fonds is verplicht zonodig wijziging van de pensioenregeling te bevorderen, ook als dat in strijd is met de statuten. De rechter kan het fonds ertoe verplichten vorderingen te voldoen uit eventuele overschotten of uit het vermogen van het fonds. Ontoereikendheid van geldmiddelen kan dit niet beïnvloeden. Bij overdracht van pensioenrechten naar een ander fonds door verandering van werk van de werknemer is het tweede fonds verplicht discriminaties op te heffen en moet dit laatste zo nodig op basis van nationaal recht de noodzakelijke bedragen vorderen van het fonds dat verantwoordelijk is voor de inadequate overdracht⁴⁷.

44. HvJ EG 6 oktober 1993, nr. C-109/91, ov. 13, *Jur.* 1993, blz. I-4879 (*Ten Oever*). Bevestigd in HvJ EG 28 september 1994, ov. 18-19, nr. C-200/91, *Jur.* 1994, blz. I-4389 (*Coloroll*).

45. HvJ EG 17 februari 1993, nr. C-173/91, *Jur.* 1993, blz. I-673 (*Commissie/België*, pensioen).

46. HvJ EG 28 september 1994, nr. C-7/93, *Jur.* 1994, blz. I-4471 (*Beune*).

47. HvJ EG 17 mei 1990, nr. C-262/88, ov. 29, *Jur.* 1990, blz. I-1889 (*Barber*); HvJ EG 28 september 1994, nr. C-200/91, ov. 20 e.v., *Jur.* 1994, blz. I-4389 (*Coloroll*); HvJ EG 28 september 1994, nr. C-128/93, ov. 30, *Jur.* 1994, blz. I-4583 (*Fisscher*).

4.3.3 *Werking in de tijd*

Leek het arrest-Barber de doorbraak te vormen in de erkenning van het recht op een gelijke pensioenuitkering voor mannen en vrouwen⁴⁸, het bevatte echter ook overwegingen met betrekking tot de vraag of met terugwerkende kracht aanspraken geldend kunnen worden gemaakt. Evenals in het arrest Defrenne 2 overwoog het EG-Hof dat er redenen waren om een beperking in de tijd van het arrest te aanvaarden. Het was van mening dat op grond van het bestaan en de inhoud van de Vierde richtlijn de lidstaten en de betrokken partijen er redelijkerwijs vanuit hadden mogen gaan dat art. 119 EG-Verdrag niet van toepassing was op pensioenen op basis van het 'contract-out' systeem en dat afwijkingen van het beginsel van gelijkheid tussen mannen en vrouwen op dit gebied nog steeds waren toegestaan. Onder deze omstandigheden wilde het EG-Hof voorrang geven aan het beginsel van rechtszekerheid, teneinde te voorkomen dat met terugwerkende kracht het financiële evenwicht van dergelijke uitkeringsstelsels in gevaar zou worden gebracht. Een uitzondering gold voor de personen die reeds voor de datum van het arrest een procedure waren begonnen om hun rechten veilig te stellen. Vanaf de datum van de uitspraak werd verder geen enkele beperking meer aanvaard.

In de uitspraak in de zaak *Ten Oever* werd deze beperking in de tijd nog nader gepreciseerd. Zij heeft niet uitsluitend betrekking op het stelsel van 'contract-out', maar op alle bedrijfspensioenregelingen. En de beperking in de tijd geldt niet alleen het recht op uitkering, maar ook de verwerving van aanspraken op basis van verzekerde tijdvakken. Men heeft dus pas aanspraak op gelijke pensioenrechten op basis van arbeid gelegen na 17 mei 1990⁴⁹. Het laatste betekent dat de volledige gelijke behandeling van mannen en vrouwen in pensioenzaken pas in de loop van de volgende eeuw zal worden gerealiseerd. De termijn genoemd in het Barber-arrest werd in latere arresten ook van toepassing verklaard

48. C.M. Sjerps, Van Doornroosje en haar hardnekkige prins, oftewel: hoe het EG-Hof de pensioenwereld probeert te wekken, *SR* 1990, blz. 212-217.

49. HvJ EG 6 oktober 1993, nr. C-109/91, *Jur.* 1993, blz. I-4879 (*Ten Oever*). Hierover I.Y. Piso, Het Ten Oever-arrest van het Hof van Justitie, *SR* 1993, blz. 288-292; E.A. Whiteford, Collectief geheugenverlies? Het EG-recht en de aanvullende pensioenen, *NJCM-Bulletin* 1993, blz. 1001-1004.

op aanvullende bedrijfspensioenen⁵⁰, nabestaandenpensioenen⁵¹, overdrachten van pensioenrechten⁵² en ambtenarenpensioenen⁵³.

Daarentegen bleek in de uitspraken *Vroege* en *Fisscher* dat de termijn van het Barber-arrest niet geldt voor de inschrijving bij een pensioenfonds⁵⁴. Deze beide zaken betroffen Nederlandse bedrijfspensioenregelingen die in CAO's waren geregeld. De eerste was niet en de tweede wel algemeenverbindend verklaard op grond van art. 3 Bedrijfspensioenwet. De beperking van het Barber-arrest geldt volgens het EG-Hof voor discriminaties waarvan men mocht aannemen dat deze getolereerd werden (leeftijdsgrenzen). Sedert het Bilka-arrest is echter al duidelijk dat discriminatie op het gebied van aansluiting bij een pensioenregeling niet is geoorloofd. Dat arrest kent geen beperking in de tijd, zodat aansluiting met terugwerkende kracht kan worden verlangd tot 8 april 1976, de datum waarop art 119 EG-Verdrag rechtstreekse werking kreeg volgens het arrest Defrenne 2. Het EG-Hof voegt daar echter aan toe, dat indien een werknemer met terugwerkende kracht aanspraak kan maken op aansluiting bij een pensioenregeling, hij zich niet kan onttrekken aan premiebetaling. Het is immers de bedoeling dat de betrokkene in dezelfde situatie wordt gebracht als werknemers van het andere geslacht die niet gediscrimineerd zijn. Een en ander roept uiteraard de vraag op de betrokkene ook zijn werkgever kan dwingen om alsnog achterstallige premies te betalen. Daarbij komt de vraag aan de orde of deze vorderingen verjaard zijn. Het EG-Hof overweegt dienaangaande dat volgens vaste rechtspraak de nationale regels betreffende beroepstermijnen ook van toepassing zijn op vorderingen die op het gemeenschapsrecht zijn gebaseerd, mits deze regels voor die vorderingen niet ongunstiger zijn dan voor soortgelijke nationale vorderingen en zij het in de praktijk niet onmogelijk maken om het aan het gemeenschapsrecht ontleende recht uit te oefenen⁵⁵.

50. HvJ EG 14 december 1993, nr. C-110/91, *Jur.* 1993, blz. I-6591 (Moroni).

51. HvJ EG 28 september 1994, nr. C-200/91, *Jur.* 1994, blz. I-4389, *JAR* 1994/235 (Colo-
roll).

52. HvJ EG 22 december 1993, nr. C-152/91, *Jur.* 1993, blz. I-6935; *JAR* 1994, 77 (Neath).

53. HvJ EG 28 september 1994, nr. C-7/93, *Jur.* 1994, blz. I-4471, *JAR* 1994/252 (Beunc).

54. HvJ EG 28 september 1994, nr. C-57/93, *Jur.* 1994, blz. I-4541 (Vroege); HvJ EG 28
september 1994, nr. C-182/93, *Jur.* 1994, blz. I-4583, *JAR* 1994/216 (Fisscher).

55. Verwezen werd naar HvJ EG 16 december 1976, nr. 33/76, *Jur.* 1976, blz. 1989
(Rewe).

Samenvattend heeft het EG-Hof een onderscheid in het leven geroepen tussen aansluiting bij en uitkeringen uit een pensioenfonds dat kunstmatig aandoet en aanleiding kan geven tot nieuwe problemen⁵⁶.

4.3.4 *Protocol bij art. 119 EG-Verdrag*

Bij het Verdrag van Maastricht is een Protocol aangenomen, dat inhoudt dat voor de toepassing van art. 119 EG-Verdrag uitkeringen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid niet als beloning worden beschouwd indien en voor zover zij kunnen worden toegerekend aan tijdvakken van arbeid vóór 17 mei 1990, behalve in het geval van werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld.

Dit Protocol was het vervolg op de uitspraak van het EG-Hof in de zaak-Barber, en wordt ook wel aangeduid als het 'Barber-protocol'. Het beoogde interpretatieproblemen die dat arrest meebracht op te lossen⁵⁷. Door het arrest Ten Oever⁵⁸ heeft ook het EG-Hof zelf een interpretatie gegeven die overeenkomt met de inhoud van het Protocol⁵⁹. Niettemin is het opvallend dat waar het Verdrag van Maastricht uitgaat van het behoud van het zogeheten 'acquis communautaire', dit punt toch kennelijk een beperking van de reikwijdte van het Bilka-arrest heeft meegebracht. Uit dat arrest werden immers aanspraken op pensioenuitkeringen afgeleid, die door het Barber-protocol in de tijd zijn beperkt.

4.3.5 *Actuariële gegevens*

Bij pensioenen pleegt rekening te worden gehouden met actuariële gegevens, waarbij de levensverwachting van mannen respectievelijk vrouwen

56. J. Wouters, Gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake bedrijfspensioenen: de 'post-Barber'-arresten van het Hof van Justitie, *NJCM-Bulletin* 1995, blz. 274-302, 286.

57. S. Prechal, Bommen ruimen in Maastricht, wijziging art. 119 EG, *NJB* 1992, blz. 349-354.

58. HvJ EG 6 oktober 1993, nr. C-109/91, *Jur.* 1993, blz. I-4879 (Ten Oever).

59. Aldus ook het EG-Hof zelf in HvJ EG 28 september 1994, nr. C-57/93, *Jur.* 1994, blz. I-4541 (Vroege); HvJ EG 28 september 1994, nr. C-182/93, *Jur.* 1994, blz. I-4583, *JAR* 1994/216 (Fisscher). Het EG-Hof wijst er op dat het Protocol wel spreekt over de uitkeringen, maar niet over de aansluiting bij het fonds.

in het algemeen worden gebruikt bij de berekening van premies en uitkeringen. Daartegen pleit dat het hier gaat om grote getallen, die geen rekening houden met de individuele situatie, terwijl ook binnen deze groepen bepaalde risicogroepen zouden kunnen worden aangewezen met hogere of lagere levensverwachtingen. Sommige pensioenstelsels die op basis van kapitaaldekking werken hebben dit onderscheid tussen mannen en vrouwen inmiddels afgeschaft. Hoewel de EG-Commissie in het voorstel voor de Vierde Richtlijn een dergelijk onderscheid tussen mannen en vrouwen geheel had uitgesloten, bevat de uiteindelijke tekst van de Vierde Richtlijn wat dit betreft een compromis:

- vanaf 1999 mogen premies van werknemers niet op deze grond verschillen;
- bij stelsels met een kapitaaldekking (waarbij in feite wordt gespaard) moet de werkgeverspremie gelijk zijn voor mannen en vrouwen, maar mogen de uitkeringen met actuariële gegevens rekening houden;
- bij stelsel met een tevoren bepaalde uitkeringshoogte (eindloonregelingen) mogen de prestaties niet uiteenlopen op deze grond, maar wel de werkgeverspremies.

Ook het EG-Hof moest zich over deze problematiek uitlaten. In het arrest *Neath* sprak het uit dat het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële gegevens bij een op kapitaaldekking gebaseerde bedrijfspensioenregeling die uitkeringen op basis van het eindsalaris betaalt buiten de werkingssfeer van art. 119 EG-Verdrag valt. Het beperkte het begrip 'beloning' in dat artikel tot de verbintenis van de werkgever om aan zijn werknemers bepaalde uitkeringen te betalen of specifieke voordelen toe te kennen, waarop de werknemers op hun beurt rekenen. Gelijke beloning heeft betrekking op de betaling van een periodiek pensioen waarvoor de criteria bij de vaststelling daarvan reeds vooraf bekend zijn. Het heeft niet noodzakelijkerwijs betrekking op de financieringsmodaliteiten. Werkgeverspremies vallen buiten het loonbegrip. Werknemerspremies vormen wel een deel van de beloning. Dit geldt ook bij overdracht van pensioenrechten en betaling in de vorm van een eenmalige uitkering⁶⁰. In het arrest *Coloroll* wordt voor bepaalde typen pensioenregelingen zelfs overwogen dat indien de uitkeringen ongelijk zijn als gevolg van het gebruik van actuariële gegevens bij de financiering van de regeling, dit niet in het licht van art. 119 EG-Verdrag kan worden beoordeeld⁶¹. De

60. HvJ EG 22 december 1993, nr. C-152/91, *Jur.* 1993, blz. I-4879 (*Neath*).

61. HvJ EG 28 september 1994, nr. C-200/91, *Jur.* 1994, blz. I-4389 (*Coloroll*).

enige pensioenuitkering die gewoon binnen art. 119 EG-Verdrag valt indien er actuariële gegevens een rol spelen betreft de pensioenuitkering die op de normale pensioenleeftijd niet in de vorm van een eenmalige uitkering wordt toegekend. Onduidelijk is ten slotte hoe een en ander zich verhoudt tot de regeling op dit punt in de Vierde Richtlijn⁶².

4.3.6 *Pensioenleeftijd*

Ten slotte werd in de zaak *Defrenne 3* aan de orde gesteld of ook een verschillende pensioenleeftijd van mannen en vrouwen onder de werking van art. 119 EG-Verdrag viel. Het EG-Hof maakte uit dat de opheffing van discriminatie naar geslacht in het algemeen wel deel uitmaakte van het sociaal en wetgevend beleid, maar dat art. 119 EG-Verdrag alleen betrekking heeft op salarisdiscriminatie en niet mag worden uitgebreid tot andere elementen in de arbeidsverhouding.

Ook werd hier de vraag gesteld of zo'n plicht tot gelijke behandeling zou voortvloeien uit een algemeen beginsel van gemeenschapsrecht. Het EG-Hof herhaalde dat de fundamentele rechten van de mens deel uitmaken van de algemene beginselen van het gemeenschapsrecht, welks eerbiediging het tot taak heeft te verzekeren. Het leed geen twijfel dat de opheffing van discriminatie naar geslacht daarvan deel uitmaakt. Verwezen werd naar het ESH en IAO-Verdrag 111 en naar de arresten waarin het Hof gelijke arbeidsvoorwaarden voorschrijft voor mannelijke en vrouwelijke ambtenaren van de Gemeenschap zelf⁶³. Voor de onder het nationale recht vallende arbeidsbetrekkingen had de Gemeenschap echter ten tijde van de hier in het geding zijnde zaak geen enkele controle- of waarborgfunctie inzake de naleving van het beginsel van gelijkheid van arbeidsvoorwaarden – anders dan die betreffende de bezoldiging – tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers⁶⁴.

Dat ligt echter anders wanneer het gaat om de pensioenleeftijd die is geregeld in een bedrijfspensioenfonds. Hierin moet immers per 17 mei 1990 op grond van het Barber-arrest gelijkheid van uitkeringsrechten zijn verzekerd. Dit riep problemen van overgangsrecht in het leven, die

62. Zie voor een zeer kritische bespreking van deze uitspraken J. Wouters, *Gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake bedrijfspensioenen: de 'post-Barber'-arresten van het Hof van Justitie*, *NJCM-Bulletin* 1995, blz. 274-302, 291-298.

63. HvJ EG 7 juni 1972, nr. 20/71, *Jur.* 1972, blz. 345 (Sabbatini-Bertoni) en HvJ EG 20 februari 1975, nr. 21/74, *Jur.* 1975, blz. 221 (Airolo).

64. HvJ EG 15 juni 1978, nr. 149/77, *Jur.* 1978, blz. 1365 (Defrenne 3).

naar voren kwam in de zaak *Smith*. Een Britse werkgeefster had in aansluiting op het Barber-arrest per 1 juli 1991 de pensioenleeftijd van vrouwen verhoogd van 60 naar 65 jaar, de voor mannen geldende pensioenleeftijd. Het Hof oordeelde, onder verwijzing naar de arresten *Defrenne* en *Nimz*, dat zolang het pensioenfonds de nieuwe regels niet had opgesteld de benadeelde groep (in casu mannen) op dezelfde wijze behandeld diende te worden als de gunstiger behandelde groep (in casu de vrouwen). Tussen 17 mei 1990 en 1 juli 1991 diende de pensioenleeftijd van mannen dus op 60 jaar te worden gesteld. Een rechtvaardiging om achteraf ook in deze periode de pensioenleeftijd voor vrouwen op te trekken ontbreekt, gelet op de korte duur van de periode en het feit dat werkgeefster zelf verantwoordelijk is voor de ongelijke behandeling. Voor 17 mei 1990 bestond er geen verplichting tot gelijkstelling, zodat het EG-recht niet rechtvaardigt dat voordelen van vrouwen over die periode met terugwerkende kracht worden weggenomen. Met betrekking tot de periode na 1 juli 1991 is van belang dat art. 119 EG-Verdrag niet uitsluit dat maatregelen die gelijke behandeling bewerkstelligen de voordelen van de ene groep wegnemen. Er kunnen zich dus na die datum negatieve consequenties voor vrouwen voordoen ten opzichte van de eerdere situatie. Aangezien de gelijke behandeling niet geleidelijk doch onmiddellijk gerealiseerd dient te worden, is er hierbij geen ruimte om de negatieve gevolgen voor vrouwen zoveel mogelijk te beperken⁶⁵. Bij *Shell in Nederland* speelde praktisch dezelfde problematiek. Tussen 17 mei 1990 en 1 juni 1991 hadden mannen bij *Shell* aanspraak kunnen maken op een pensioenleeftijd van 55 in plaats van 60 jaar. Daarna was de pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen op 60 gesteld. In een eerder stadium had *Shell* echter een overgangsregeling getroffen, waarbij sommige vrouwen expliciet hadden gekozen voor handhaving van de pensioenleeftijd van 55 jaar. Het verbod van discriminatie prevaleerde volgens het EG-Hof in de zaak *Van den Akker* hierbij boven de rechten die aan een dergelijke regeling ontleend kunnen worden. Het vertrouwensbeginsel legt het hier dus af tegen het discriminatieverbod, waarmee het EG-Hof nog eens onderstreept hoeveel gewicht het aan het laatste toekent⁶⁶.

65. HvJ EG 28 september 1994, nr. C-408/92, *Jur.* 1994, blz. I-4435, *JAR* 1994/236 (*Smith/Avdel Systems*).

66. HvJ EG 28 september 1994, nr. C-28/93, *Jur.* 1994, blz. I-4527, *JAR* 1994/253 (*Van den Akker/Shell pensioenfonds*).

4.3.7 *Sociale Overeenkomst*

Het bovenstaande wordt nog enigszins gecompliceerd, doordat art. 6 van de Sociale Overeenkomst in het derde lid een mogelijkheid opent van positieve actie voor vrouwen bij de beloning. Deze zou wellicht kunnen worden benut om ongelijke pensioenleeftijden in stand te houden. Hieraan dient te worden toegevoegd, dat nu het Sociaal Protocol niet geldt voor het Verenigd Koninkrijk, dit land niet alleen geen beroep kan doen op deze bepaling, maar zich ook op art. 119 EG-Verdrag en de Hof-jurisprudentie zou kunnen beroepen om te betogen dat ook andere landen dit niet zouden kunnen. Ook is de vraag in hoeverre het EG-Hof het terugkomen op het 'acquis communautaire' in dit opzicht zou accepteren.

4.3.8 *Nederlandse regeling*

De omzetting van de Vierde Richtlijn in de Nederlandse wetgeving laat reeds geruime tijd op zich wachten. Het is de bedoeling deze Richtlijn uit te voeren door de toevoeging van een aantal bepalingen aan de Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen⁶⁷. De jurisprudentie van het EG-Hof gaf echter aanleiding tot een wijzigingsvoorstel, dat er toe strekt de invoeringsdatum van deze wetswijziging te vervroegen van de datum die volgt uit de Vierde Richtlijn (1 januari 1993) tot die van het Barber-arrest (17 mei 1990)⁶⁸. Door de rechtstreekse en horizontale werking van art. 119 EG-Verdrag is de aanpassing van de Nederlandse wet voor het positieve recht overigens slechts van betrekkelijk belang. De paradoxale situatie dat de invoering van een wet wordt uitgesteld teneinde de invoeringsdatum te vervroegen, is daarom voor de praktijk niet onoverkomelijk.

4.4 **Andere aspecten van de arbeid**

Geleidelijk is het besef gegroeid dat de achterstandspositie van vrouwen op de arbeidsmarkt in het algemeen zo groot is dat zij ook bescherming behoeven tegen discriminatie op het gebied van toelating tot de arbeid en

67. *EK* 1989-1990, 20 890, nr. 121.

68. Dit gebeurt door een novelle, *TK* 22 695.

behandeling in het arbeidsproces op andere punten dan alleen de beloning⁶⁹.

Op dit gebied kent de EG thans twee regelingen:

– *Richtlijn 76/207/EEG* uit 1976 inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het arbeidsproces (Tweede Richtlijn Gelijke Behandeling)⁷⁰ en

– *Richtlijn 86/613/EEG* uit 1986 inzake gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke zelfstandigen (Vijfde Richtlijn Gelijke Behandeling)⁷¹.

Daarnaast zij gewezen op art. 11 VUDV (Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen)⁷², dat voor Nederland niet veel afdwingbare verplichtingen aan het EG-recht toevoegt, maar wel van belang kan zijn voor de toetsing van het emancipatiebeleid⁷³.

De Tweede Richtlijn Gelijke Behandeling vormde een vervolg op de Eerste Richtlijn (inzake gelijk loon). Het beginsel van gelijke behandeling volgens de Tweede Richtlijn houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie. Uitgezonderd zijn:

- beroepsactiviteiten en de daarvoor noodzakelijke opleidingen, waarvoor het geslacht een bepalende factor is;
- bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw, met name wat zwangerschap en moederschap betreft;
- maatregelen die beogen te bevorderen dat mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van vrouwen op de gebieden van de Tweede Richtlijn nadelig beïnvloeden (art. 2).

69. Vgl. J. Plantenga/A. van Doorne-Huiskes, Verschillen in arbeidsmarktposities van vrouwen in Europa, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 1993, blz. 51-62, met reactie M. Triest blz. 63-65.

70. Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976, betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, nr. 76/207/EEG, *Pb. EG* 14 februari 1976, L 39, blz. 40.

71. Richtlijn van de Raad van 11 december 1986, betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkende mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap, nr. 86/613/EEG, *Pb. EG* 19 december 1986, L 359, blz. 56.

72. *Trb.* 1980, 146 (authentieke tekst); 1981, 61 (vertaling).

73. H. Schneider en G.J.J. Heerma van Voss in A.W. Heringa/J.C. Hes/L. Lijnzaad (red.), *Het vrouwenverdrag, een beeld van een verdrag*, Antwerpen/Apeldoorn 1994, blz. 149 EN 123.

De toepassing van het beginsel houdt in:

- dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht wat betreft de toegangsvoorwaarden, met inbegrip van de selectiecriteria, tot beroepen of functies, ongeacht de sector of bedrijfstak (art. 3);
- dat met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht (art. 5).

De lidstaten moeten de nodige maatregelen nemen:

- strijdige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen intrekken;
- bepalingen in CAO's of individuele arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglementen van bedrijven en statuten van vrije beroepen moeten nietig zijn of kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden;
- ook bepalingen die aanvankelijk werden gemotiveerd door beschermende bedoelingen welke niet meer gefundeerd zijn dienen te worden herzien (en sociale partners dienen hiertoe aangezet, art. 3-5);
- de toegang tot beroepsopleidingen moet zonder discriminatie worden gewaarborgd, met inachtneming van de autonomie die in sommige lidstaten toekomt aan bepaalde privaatrechtelijke opleidingsinstellingen (art. 4).

De Vijfde Richtlijn Gelijke Behandeling regelt het zelfde beginsel ten aanzien van zelfstandigen. Deze Richtlijn schrijft met name voor dat discriminatie wordt uitgebannen bij de vestigingsvoorwaarden van zelfstandigen, met inbegrip van financiële faciliteiten. Echtgenoten moeten onder dezelfde voorwaarden een vennootschap kunnen oprichten als niet-echtgenoten. Voor echtgenoten van zelfstandigen dient aansluiting bij de sociale zekerheid mogelijk te zijn. De erkenning van het werk van de echtgenoten van zelfstandigen dient te worden bevorderd en ten slotte dient te worden onderzocht of vrouwelijke zelfstandigen en echtgenoten van zelfstandigen tijdens de onderbreking van hun werkzaamheden wegens zwangerschap of moederschap aanspraak kunnen maken op vervangingsdiensten of sociale-zekerheidsuitkeringen.

Met name over de Tweede Richtlijn bestaat veel jurisprudentie van het EG-Hof.

4.4.1 *Werkingsfeer*

De werkingssfeer van de Tweede Richtlijn betreft in de eerste plaats ook het overheidsperoneel. Het EG-Hof achtte het wel voldoende dat deze groep in Duitsland alleen in de Grondwet tegen discriminatie was beschermd en niet in specifieke wetgeving, nu niet van concrete discrimina-

tie bleek. Ook de grondwettelijke waarborgen voor de vrije toegang tot het vrije beroep werden voldoende geoordeeld⁷⁴.

Daarnaast heeft de Tweede Richtlijn betrekking op dienstbetrekkingen in particuliere huishoudens en bedrijven met minder dan zes werknemers. Tevens werd uitgemaakt dat de uitvoeringswetgeving van de Tweede Richtlijn maatregelen moet bevatten om strijdige bepalingen in overeenkomsten nietig te kunnen verklaren⁷⁵.

De Tweede Richtlijn is niet van toepassing op sociale-zekerheidsuitkeringen⁷⁶. Deze uitzondering moet strikt worden geïnterpreteerd⁷⁷. Toch geldt de Tweede Richtlijn ook niet voor de Britse aanvullende uitkeringen of inkomenssteun, op de enkele grond dat de voorwaarden voor ontvangst van de uitkering er op gericht zijn om een alleenstaande ouder het mogelijk te maken een beroepsopleiding of deeltijdbaas aan te volgen⁷⁸.

4.4.2 *Uitzonderingen*

Het beginsel van gelijke behandeling kent drie typen uitzonderingen: bescherming van de vrouw wegens zwangerschap en moederschap, geslachtsbepaalde functies en positieve discriminatie.

4.4.2.1 Bescherming wegens zwangerschap en moederschap

Hierbij laat het EG-Hof de lidstaten een ruime beoordelingsvrijheid waar het betreft regelingen rond de periode van de geboorte (en adoptie) van het kind.

Zo werd door het EG-Hof de Italiaanse regeling aanvaard, waarbij de adoptiefmoeder wel verlof krijgt gedurende de eerste drie maanden na adoptie, maar de adoptiefvader niet. Met de Italiaanse regering achtte

74. HvJ EG 21 mei 1985, nr. 248/83, *Jur.* 1985, blz. 1474 (Commissie/Duitsland).

75. HvJ EG 8 november 1983, nr. 165/82, *Jur.* 1982, blz. 3431 (Commissie/Verenigd Koninkrijk).

76. HvJ EG 3 december 1987, nr. 192/85, *Jur.* 1987, blz. 4753 (Newstead).

77. HvJ EG 26 februari 1986, nr. 152/84, ov. 36, *Jur.* 1986, blz. 723 (Marshall); ook in HvJ EG 26 februari 1986, nr. 262/84, ov. 38, *Jur.* 1986, blz. 773 (Beets-Propert/Van Lanschot);

HvJ EG 26 februari 1986, nr. 151/84, ov. 35, *Jur.* 1986, blz. 703 (Roberts/Tate & Lyle).

78. HvJ EG 16 juli 1992, nrs. C-63/91 en C-64-91, *Jur.* 1992, blz. I-4737 (Jackson en Craswell).

het EG-Hof dit onderscheid gerechtvaardigd in het rechtmatig streven om de opnemng van het kind in het adoptiegezin gedurende deze bijzonder delicate periode zoveel mogelijk onder dezelfde voorwaarden te doen verlopen als de komst van een nieuwgeborene in een gezin⁷⁹. Nog verder ging het EG-Hof in de uit Duitsland afkomstige zaak *Hofmann/Barmer Ersatzkasse*, waarin werd aanvaard dat het op het zwangerschapsverlof volgende moederschapsverlof alleen aan vrouwen werd toegekend. Blijkens de formulering van de uitzonderingsbepalingen heeft volgens het EG-Hof de Tweede Richtlijn geen vragen van gezinsstructuur willen regelen en in de taakverdeling tussen echtelieden geen wijziging willen brengen. Daarbij had de Tweede Richtlijn naast de bescherming van de biologische gesteldheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap totdat haar fysiologische en psychische functies zich van de bevalling hebben hersteld, ook de bijzondere relatie tussen moeder en kind willen beschermen en verstoring van die relatie door cumulatie van lasten als gevolg van gelijktijdige beroepsuitoefening willen voorkomen. De Tweede Richtlijn wil de vrouw zowel wat betreft de gevolgen van de zwangerschap als in haar hoedanigheid van moeder beschermen. Volgens het EG-Hof kan immers alleen de moeder onder de ongewenste pressie van voortijdige werkhervatting komen te staan⁸⁰.

Veel kritischer is het EG-Hof waar het gaat om het weigeren van de toegang tot arbeid voor vrouwen uit hoofde van een vermeende behoefte aan bescherming als vrouw. In de zaak *Johnston/Royal Ulster Constabulary* was de vraag aan de orde of de functie van gewapend lid van het korps reserve-politie in Noord-Ierland aan mannen mocht worden voorbehouden, gelet op de grotere kans dat gewapende politieagenten doelwit zijn van terroristische acties. Het EG-Hof oordeelde dat ook motieven van openbare orde om een uitzondering te maken op het beginsel van gelijke behandeling dienen te worden getoetst aan de in de Tweede Richtlijn voorziene afwijkingen. Een beroep in rechte dient ook daarbij mogelijk te zijn. De mogelijkheid van ongelijke behandeling ter bescherming van de vrouw geldt niet voor de bescherming tegen risico's en gevaren die niet specifiek vrouwen als zodanig betreffen, zoals die waaraan iedere gewapende politiebeampte bij de uitoefening van zijn taak in een bepaalde situatie blootstaat. Toch bood het EG-Hof een ontsnappingsmogelijk-

79. HvJ EG 26 oktober 1983, nr. 163/82, *Jur.* 1983, blz. 3273 (Commissie/Italiaanse Republiek).

80. HvJ EG 12 juli 1984, nr. 184/83, *Jur.* 1984, blz. 3047 (Hofmann/Barmer Ersatzkasse).

heid, maar dan op basis van de uitzondering voor geslachtsbepaalde functies⁸¹.

Ten aanzien van *nachtarbeid* nam het Hof in het arrest *Stoeckel* ook een ferm standpunt in. Buiten de problemen van zwangerschap en gevolgen daarvan zijn de problemen als gevolg van nachtarbeid gelijk voor mannen en vrouwen. Voor een algemeen verbod van nachtarbeid alleen voor vrouwen bestaat derhalve geen grond⁸². Deze uitspraak markeert een belangrijke wijziging in de ontwikkeling van het (internationale) arbeidsrecht. Van de speciale bescherming van vrouwen tegen nachtarbeid getuigen immers nog verscheidene oudere verdragen, zoals IAO-Verdrag 89 en het ESH. Het EG-recht verbiedt dit thans, behoudens de nauwere uitzonderingsmogelijkheden die de Tweede Richtlijn biedt in verband met bescherming van het moederschap⁸³. Dat kan een spanning opleveren tussen EG-recht en oudere rechtsbronnen, zoals bleek in de Belgische zaak *Minne*. Het EG-Hof verklaarde hier de aparte regeling voor nachtarbeid van vrouwen en mannen in strijd met art. 5 van de Tweede Richtlijn, maar sprak ook uit dat België het eerder dan het EG-Verdrag gesloten IAO-Verdrag 89 had te respecteren (vgl. art. 234 EG-Verdrag). De nationale rechter moest vaststellen in hoeverre de Tweede Richtlijn om die reden buiten toepassing moest blijven. België had het IAO-Verdrag 89 overigens inmiddels opgezegd⁸⁴.

In een latere Duitse zaak overwoog het EG-Hof dat het bij het opstellen van regelgeving ter bescherming van zwangere vrouwen gaat om het vinden van een juiste balans tussen het bieden van bescherming enerzijds en de nadelen die vrouwen daardoor kunnen ondervinden op de arbeidsmarkt anderzijds. Hierbij heeft een lidstaat een zekere beleidsvrijheid. In casu had de wettelijke regeling echter tot gevolg dat een contract voor onbepaalde tijd geheel teniet ging, terwijl de zwangerschap slechts een tijdelijke verhindering meebrengt. Een dergelijk gevolg kan niet gerechtvaardigd worden op grond van het feit dat de Tweede Richtlijn bescherming van zwangere vrouwen toestaat⁸⁵.

81. HvJ EG 15 mei 1986, nr. 222/84, *Jur.* 1986, blz. 1663 (Johnston/Royal Ulster Constabulary).

82. HvJ 25 juli 1991, nr. C-345/89, *Jur.* 1991, blz. I-4047, *Rechtspraak Nemesis* 1991, nr. 203 (Stoeckel).

83. In deze lijn is ook een EG-Richtlijn vastgesteld, zie hoofdstuk 5.

84. HvJ EG 3 februari 1994, nr. C-13/93, *Jur.* 1994, blz. I-376, *JAR* 1994/122 (Minne).

85. HvJ EG 5 mei 1994, nr. C-421/92, *Jur.* 1994, blz. I-1668, *JAR* 1994/136 (Habermann-Beltermann).

4.4.2.2 Beroepen waarvoor het geslacht een bepalende factor is

Ten aanzien van deze uitzondering op het beginsel van gelijke behandeling oordeelde het EG-Hof dat art. 9, tweede lid van de Tweede Richtlijn, dat een regelmatig onderzoek naar de noodzaak tot handhaving van deze beroepen eist, van de lidstaten vraagt om deze beroepen in een of andere vorm volledig en controleerbaar te inventariseren en het resultaat aan de Commissie mede te delen. Door dit na te laten was de Bondsrepubliek Duitsland haar verplichtingen niet nagekomen. Werkaanbiedingen kunnen niet bij voorbaat van de werkingssfeer van de Tweede Richtlijn worden uitgesloten, aangezien zij in nauw verband staan met de toegang tot het arbeidsproces en deze een stuk moeilijker kunnen maken. De Tweede Richtlijn legt echter niet de verplichting op om ter zake een wettelijke regeling van algemene strekking in te voeren, te meer daar dit probleem nauw verband houdt met de uitzondering van beroepen waarvoor het geslacht bepalend is. Wanneer de rapportageplicht over dat laatste onderwerp volledig wordt toegepast, zal dit tot gevolg hebben dat ook op het gebied van de werkaanbiedingen de nodige duidelijkheid zal worden geschapen⁸⁶.

Hierboven werd al de zaak *Johnston/Royal Ulster Constabulary* genoemd. Het EG-Hof achtte het niet uitgesloten dat in een situatie van ernstige binnenlandse onlusten het dragen van vuurwapens door vrouwelijke agenten een extra risico van moordaanslagen kan meebrengen. In dergelijke omstandigheden kunnen de voorwaarden voor de uitoefening van bepaalde opdrachten van dien aard zijn dat het geslacht een bepalende factor is voor de uitoefening van de betrokken activiteiten. Dit moet dan echter regelmatig opnieuw worden gezien en – als afwijking van een individueel recht – worden getoetst aan het criterium van evenredigheid⁸⁷.

In het Franse gevangeniswezen vond aparte werving plaats voor mannen en vrouwen. Het EG-Hof accepteerde het argument dat mannelijke bewaarders in mannengevangenis en moesten werken en omgekeerd, maar stelde vast dat het slechts acceptabel was om ook voor de functie van hoofd van de gevangenis apart te werven, omdat er praktische redenen waren om deze door promotie uit dezelfde categorie werknemers te

86. HvJ EG 21 mei 1985, nr. 248/83, *Jur.* 1985, blz. 1474 (Commissie/Duitsland).

87. HvJ EG 15 mei 1986, nr. 222/84, *Jur.* 1986, blz. 1663 (*Johnston/Royal Ulster Constabulary*).

benoemen. Ook hier diende echter een toetsing plaats te vinden aan de evenredigheid. Het volledig ondoorzichtige wervingssysteem liet een toetsing aan dit criterium onvoldoende toe⁸⁸.

4.4.2.3 Positieve discriminatie

De laatste uitzondering op het beginsel van gelijke behandeling betreft het opheffen van feitelijke ongelijkheden (de zgn. positieve discriminatie). Volgens het EG-Hof moet ook deze uitzondering restrictief worden uitgelegd. De Franse algemene bepaling die bestaande bijzondere rechten van vrouwen in CAO's in stand liet, was daardoor te ruim⁸⁹.

4.4.3 *Begrip gelijke behandeling*

Wat betreft de inhoud van het begrip gelijke behandeling concentreert de rechtspraak van het EG-Hof zich op twee punten: zwangerschap en de pensioenleeftijd.

4.4.3.1 Zwangerschap

Ten aanzien van zwangerschap heeft het EG-Hof twee belangrijke uitspraken gedaan. De zaak *Dekker/vJV* handelde over een zwangere sollicitante die geweigerd werd als vormingswerkster, aangezien zij bij haar sollicitatie drie maanden zwanger was en het ziekengeld tijdens haar zwangerschapsverlof niet zou worden vergoed. Het EG-Hof oordeelde dat de werkgever die weigert met een door hem geschikt bevonden sollicitante een arbeidsovereenkomst aan te gaan op grond van de mogelijke nadelige gevolgen die voor hem van de aanstelling van een zwangere vrouw zijn te verwachten als gevolg van een overheidsregeling betreffende arbeidsongeschiktheid *direct* in strijd handelt met het beginsel van gelijke behandeling. De omstandigheid dat geen enkele man naar de vacante post heeft gesolliciteerd, maakt daarbij geen verschil uit. Hoewel de lidstaten de keuze van de op te stellen sanctie vrij staat, impliceert de Tweede Richtlijn niettemin, dat wanneer (zoals in Nederland) gekozen wordt voor een burgerlijkrechtelijke aansprakelijkheidsregeling (in casu onrechtmatige daad), elke schending van het discriminatieverbod als

88. HvJ EG 30 juni 1988, nr. 318/86, *Jur.* 1988, blz. 3559 (Commissie/Frankrijk).

89. HvJ EG 25 oktober 1988, nr. 312/86, *Jur.* 1988, blz. 6315 (Commissie/Frankrijk).

zodanig reeds volstaat voor de volledige aansprakelijkheid van degen die heeft gediscrimineerd, en dat de in het nationale recht voorziene rechtvaardigingsgronden niet kunnen worden erkend⁹⁰. Dit arrest is van groot belang, omdat het een onderscheid wegens zwangerschap tot een direct onderscheid verklaart. Naar Nederlands recht wordt daaraan de consequentie verbonden dat een rechtvaardiging niet mogelijk is, buiten de in de Tweede Richtlijn uitdrukkelijk voorziene uitzonderingen. Hoewel de meningen daarover niet unaniem zijn, wordt wel aangenomen dat dit ook de interpretatie van het EG-Hof is⁹¹.

In dezelfde lijn ligt een latere uitspraak in de Duitse zaak *Webb*. De werkgever was twee weken na indiensttreding voor onbepaalde tijd erachter gekomen dat de werkneemster zwanger was en had haar daarom ontslagen. Het EG-Hof achtte dit in strijd met de Tweede Richtlijn. Een vergelijking tussen de situatie van een zwangere vrouw en een arbeidsongeschikte man waar het gaat om het kunnen verrichten van werkzaamheden is in strijd met de jurisprudentie van het Hof. Evenmin kan ongeschiktheid wegens zwangerschap worden gelijkgesteld met ongeschiktheid wegens ziekte. Ook kan ontslag van een werkneemster met een contract voor onbepaalde tijd niet worden gerechtvaardigd op grond van het feit dat de werkneemster was aangenomen ter vervanging van een zwangere medewerkster. Zou dit wel kunnen, dan zou de door de Tweede Richtlijn geboden bescherming volgens het EG-Hof illusoir worden⁹².

Kennelijk wil het EG-Hof de zwangere vrouw een krachtige bescherming bieden op de arbeidsmarkt. Dat blijkt ook uit de uitsluiting van de mogelijkheid om via de wijze van omzetting in nationaal recht nieuwe rechtvaardigingsgronden te introduceren. Daarmee is overigens het Nederlandse algemeen verbintenissenrecht door het EG-Hof in feite 'geamendeerd'.⁹³ Schulduitsluitingsgronden die in een onrechtmatigedaadsprocedure normaliter zouden gelden, kunnen hier niet worden in-

90. HvJ EG 8 november 1990, nr. C-177/88, *Jur.* 1990, blz. I-3941, *NJ* 1992, 224, *Rechtspraak Nemesis* 1991, nr. 132, noot Monster (Dekker/vjv); zie voorts HR 24 juni 1988, *NJ* 1988, 1002; HR 13 september 1991, *NJ* 1992, 225, noot Stein; *Rechtspraak Nemesis* 1991, nr. 204.

91. Anders: Karen Banks, Equal treatment in Community law, *Social Europe* 3/91, blz. 61-77, 72. Zie ook A.T.J.M. Jacobs, *Arbeid en discriminatie*, Deventer 1992, blz. 7; D. Lochak, Réflexions sur la notion de discrimination, *Droit Social* 1987, blz. 784, 788-789.

92. HvJ EG 14 juli 1994, nr. C-32/93, *Jur.* 1994, blz. I-3578, *JAR* 1994/169 (Webb).

93. G. Beilem, Een vierde type van rechtsvinding, Richtlijnconforme interpretatie van de onrechtmatige daad, *NJB* 1991, blz. 1363-1371.

geroepen. In extreme gevallen zou nog wel kunnen worden gedacht aan een beroep op misbruik van bevoegdheid⁹⁴.

De tweede principiële uitspraak over zwangerschap betreft de zaak *Hertz/Aldimarkt*. Deze handelde over een werkneemster die na de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek was geworden, welke ziekte zijn oorsprong vond in de zwangerschap. Het EG-Hof oordeelde dat de Tweede Richtlijn zich niet verzet tegen ontslagen die het gevolg zijn van verzuim als gevolg van een ziekte die zijn oorsprong vindt in de zwangerschap of de bevalling. Bepalend is hierbij dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof is afgelopen. Een andere uitleg zou nog jaren na de bevalling bescherming meebrengen. Het EG-Hof vreesde dat dit niet alleen bezwaarlijk zou zijn uit een oogpunt van bedrijfsvoering, maar ook nadelige gevolgen zou kunnen hebben voor de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt⁹⁵. Nu de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof in EG-verband is geharmoniseerd, is de duur van deze bescherming niet langer afhankelijk van het beleid van de lidstaat⁹⁶.

4.4.3.2 Pensioenleeftijd

In drie Engelse zaken kwam de relatie met de aldaar verschillende pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen in de wettelijke sociale zekerheid aan de orde, welke op zichzelf door het Gemeenschapsrecht niet wordt verboden. Uit het arrest *Burton* blijkt dat het beginsel van gelijke behandeling geldt voor de voorwaarden waaronder aanspraak ontstaat op een uitkering ter zake van vrijwillige uittreding, die door de werkgever wordt betaald aan de werknemer die zijn dienstbetrekking wil beëindigen. Het feit dat van een regeling inzake vrijwillige uittreding slechts gebruik kan

94. Zie over de gevolgen van de uitspraak voor het Nederlandse recht K. Wentholt, De rechtsbescherming van de zwangere sollicitante na Dekker-vjv, *SMA* 1992, blz. 340-350; I.P. Asscher-Vonk, Gevolgen van het Dekker-arrest voor sanctionering van gelijke-behandelingsregels, *SMA* 1993, blz. 386-394; G.J.J. Heerma van Voss, Misbruik van bevoegdheid in het arbeidsrecht, in het bijzonder bij ontslag in de proeftijd, in: P.F. van der Heijden (red.), *Arbeidsovereenkomst en algemeen vermogensrecht*, Alphen aan den Rijn 1993, blz. 61 e.v.; N.S. De Vries-Huiser, De consequentie van Dekker-vjv: belangenafweging ontoelaatbaar?, *SMA* 1993, blz. 707-714.

95. HvJ EG 8 november 1990, nr. 179/88, *Jur.* 1990, blz. I-3979, *NJ* 1993, 162, *Rechtspraak Nemesis* 1991, 133, noot Steyger (*Herz/Aldimarkt*).

96. Zie de Richtlijn van de Raad van 19 oktober 1992, met betrekking tot de bescherming van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, nr. 92/85/EEG, *Pb. EG* 1992, L 348, blz. 1. Zie ook hoofdstuk 5.

worden gemaakt in de vijf jaren voorafgaande aan de in de nationale sociale-zekerheidswetgeving vastgelegde minimumpensioenleeftijd, en dat die leeftijd voor mannen en vrouwen niet gelijk is, kon op zichzelf niet beschouwd worden als discriminatie in strijd met deze Tweede Richtlijn⁹⁷. In het arrest *Roberts/Tate & Lyle* werd uitgesproken dat een contractuele bepaling waarbij een gelijke leeftijd is vastgesteld voor het ontslag van mannelijke en vrouwelijke werknemers in het kader van een collectief ontslag met toekenning van een vervroegd ouderdomspensioen, zulks terwijl de normale pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen verschillend is, geen naar Gemeenschapsrecht verboden discriminatie op grond van geslacht is⁹⁸. Uit het arrest *Marshall 1* blijkt echter, dat een algemeen ontslagbeleid, dat inhoudt dat een vrouw wordt ontslagen op de enkele grond dat zij de leeftijd heeft bereikt of overschreden, waarop zij recht heeft op een overheidspensioen, welke leeftijd ingevolge de nationale wetgeving voor mannen en vrouwen verschillend is, een verboden discriminatie vormt⁹⁹.

Bij de laatste uitspraak sloot aan het arrest in de Nederlandse zaak *Beets-Proper*. Daarin werd uitgemaakt dat een uitdrukkelijk of stilzwijgend beding in een op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten arbeidsovereenkomst, dat tot gevolg heeft dat de arbeidsverhouding wordt beëindigd op grond van de door de werknemer bereikte leeftijd, in strijd is met het beginsel van gelijke behandeling indien deze verband houdt met de – voor mannen en vrouwen verschillende – leeftijd waarop de werknemer aanspraak krijgt op een pensioenuitkering¹⁰⁰.

4.4.4 *Sanctionering*

Over de sancties op schending van het beginsel van gelijke behandeling heeft het EG-Hof zich uitgelaten in de arresten *Von Colson en Kamann* en *Harz/Tradax*. Hierin werd overwogen dat de Tweede Richtlijn niet voorschrijft dat de sanctie op ongelijke behandeling tijdens een sollicitatieprocedure inhoudt dat de werkgever verplicht wordt om met de gediscrimi-

97. HvJ EG 16 februari 1982, nr. 19/81, *Jur.* 1982, blz. 555 (*Burton/British Railways*).

98. HvJ EG 26 februari 1986, nr. 151/84, *Jur.* 1986, blz. 703 (*Roberts/Tate & Lyle*).

99. HvJ EG 26 februari 1986, nr. 152/84, *Jur.* 1986, blz. 723 (*Marshall 1*).

100. HvJ EG 26 februari 1986, nr. 262/84, *Jur.* 1986, blz. 733 (*Beets-Proper/Van Lanschot*). Vgl. HR 21 november 1986, *NJ* 1987, 351. Vgl. A. Jacobs, *Gelijke behandeling mannen en vrouwen ook bij pensionering*, *SR* 1986, blz. 51-53.

mineerde sollicitant een arbeidsovereenkomst te sluiten. De Tweede Richtlijn behelst geen onvoorwaardelijke en voldoende nauwkeurige verplichtingen waarop een particulier zich zou kunnen beroepen om krachtens de Tweede Richtlijn een bepaalde schadevergoeding te krijgen, wanneer de nationale bepalingen een dergelijk rechtsgevolg niet regelen of toelaten. Ofschoon de Tweede Richtlijn de lidstaten vrijlaat in de keuze van de sanctie, impliceert zij niettemin dat, zo een lidstaat verkiest de schending van het discriminatieverbod door middel van een schadevergoeding te sanctioneren, deze vergoeding – wil haar doeltreffendheid en afschrikkend effect verzekerd zijn – in elk geval in een passende verhouding moet staan tot de geleden schade en dus meer moet zijn dan een louter symbolische vergoeding, zoals bijvoorbeeld terugbetaling van enkel de in verband met de sollicitatie gemaakte kosten¹⁰¹. In de zaak *Marshall 2* werd uitgemaakt dat een schadevergoeding volledig moet zijn en niet bij voorbaat aan een maximum hoogte mag worden gebonden. Toekenning van rente, in overeenstemming met de nationale regels, moet ook worden beschouwd als een essentieel element van een schadevergoeding omdat anders het tijdsverloop de feitelijke waarde van de schadevergoeding kan reduceren¹⁰².

4.4.5 *Rechtstreekse werking*

Het EG-Hof oordeelde dat art. 5 van de Tweede Richtlijn voldoende nauwkeurig is om rechtstreeks te worden ingeroepen door een particulier en door de rechter te kunnen worden toegepast (arrest *Marshall 1*). In dezelfde zaak werd echter uitgemaakt dat een richtlijn geen horizontale werking heeft¹⁰³. Wel is in de zaak *Foster/British Gas* nader bepaald, dat een richtlijn kan worden ingeroepen tegen een orgaan dat, ongeacht zijn rechtsvorm, krachtens een handeling van de overheid tot taak heeft, onder toezicht van de overheid een dienst van openbaar belang te verrichten, en daartoe over bijzondere bevoegdheden beschikt vergeleken met de regels die in de betrekkingen tussen particulieren gelden¹⁰⁴.

¹⁰¹. HvJ EG 10 april 1984, nr. 14/83, *Jur.* 1984, blz. 1891 (Von Colson en Kamann); HvJ EG 10 april 1984, nr. 79/83, *Jur.* 1984, blz. 1921 (Harz/Tradax).

¹⁰². HvJ EG 2 augustus 1993, nr. C-271/91, *Jur.* 1993, blz. I-4400, *SEW* 1995, blz. 280, noot Prechal (Marshall 2).

¹⁰³. HvJ EG 26 februari 1986, nr. 152/84, *Jur.* 1986, blz. 723 (Marshall 1); vgl. HR 23 november 1990, *NJ* 1991, 199.

¹⁰⁴. HvJ EG 12 juli 1990, nr. C-188/89, *Jur.* 1990, blz. I-3313 (Foster/British Gas).

4.4.6 *Nederlandse uitvoering*

De Nederlandse overheid heeft de Tweede Richtlijn voornamelijk uitgevoerd door de invoering van de Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid en art. 7A:1637ij BW¹⁰⁵. Deze uitvoeringswetgeving is in 1989 gerepareerd, met name om beter aan de eisen van de Tweede Richtlijn te voldoen en verschillende bestaande wetten samen te voegen¹⁰⁶. Wat betreft de handhaving is voorzien in een Commissie Gelijke Behandeling, welke thans haar regeling vindt in de Algemene Wet Gelijke Behandeling¹⁰⁷. De Commissie kan zowel een oordeel geven over ingediende klachten, als zelf onderzoek doen¹⁰⁸. De geslachtsbepaalde beroepsactiviteiten zijn opgesomd in een Algemene Maatregel van Bestuur¹⁰⁹.

Daarnaast heeft de wetgever bepalingen die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen verwijderd uit de Arbeidswet 1919¹¹⁰. Met name is het verbod van nachtarbeid voor vrouwen geschrapt. Gebleven zijn enkele bepalingen die werkneemsters be-

105. Wet van 1 maart 1980, *Stb.* 1980, 86. Hierover J.J. van der Weele, *Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen*, Deventer 1983. Daarnaast bestonden tot 1989 de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de burgerlijke openbare dienst, *Stb.* 1980, 384 en de tijdelijke Wet betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en van gehuwden en ongehuwden ingeval van beëindiging van de dienstbetrekking, *Stb.* 1979, 278.

106. Wet van 27 april 1989, *Stb.* 1989, 168 (Reparatiewet gelijke behandeling m/v). Zie ook de 'Reparatienota', *TK* 1983-1984, 18 269, nrs. 1-2. De wet integreerde de op dat moment bestaande vier verschillende wetten in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Een recent overzicht van de wet biedt I.P. Asscher-Vonk/K. Wentholt, *Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen*, Deventer 1994; zie ook M.E. Bergman, '(On)gelijke behandeling van vrouwen in het arbeidsrecht', in A.T.J.M. Jacobs (red.), *Arbeid en discriminatie*, Deventer 1992, blz. 71.

107. Wet van 2 maart 1994, *Stb.* 1994, 230; Besluit werkwijze Commissie Gelijke behandeling van 29 juli 1994, *Stb.* 1994, 606. Hierover A.W. Heringa, *Algemene Wet Gelijke Behandeling*, Deventer 1994.

108. De uitspraken van de vroegere Commissie gelijke behandeling van mannen en vrouwen zijn gepubliceerd over de jaren 1980-1989 in A.M. Gerritsen, *Rechtspraak Gelijke behandeling m/v I en II*, Leiden (NJCM-Boekerij); over de jaren 1989-1994 in de uitgaven 'Oordelen Commissie Gelijke behandeling van mannen en vrouwen' van die Commissie zelf.

109. Besluit beroepsactiviteiten waarvoor het geslacht bepalend kan zijn van 19 mei 1989, *Stb.* 1989, 207.

110. Wet van 12 april 1989, *Stb.* 1989, 95; K. Wentholt, Nachtarbeid voor mannen en vrouwen: gelijke behandeling?, *SMA* 1985, blz. 191.

schermen die zwanger zijn of borstvoeding geven (art. 10a en 11). Voorts is de Stuwadoorswet op dit punt aangepast.

4.5 **Positieve actie**

Het is duidelijk dat alleen een discriminatieverbod geen volledige gelijkwaardige positie voor vrouwen op de arbeidsmarkt meebrengt. In sommige gevallen zijn specifieke maatregelen noodzakelijk, om gelijke kansen mogelijk te maken. Daarmee wordt niet in de eerste plaats bedoeld op specifieke bescherming, zoals die onder meer wordt behandeld in hoofdstuk 5 over arbeidsomstandigheden. Hier gaat het om maatregelen van positief sociaal beleid.

4.5.1 *EG-beleid*

Sinds 1982 heeft de EG vierjaarlijkse actieprogramma's inzake de bevordering van de gelijke kansen van de vrouw¹¹¹. Het thans geldende programma richt zich onder meer op de formulering van nieuwe regelingen en de betere toepassing van bestaande, de integratie van vrouwen in de arbeidsmarkt, de verhoging van de sociale status van vrouwen en de evaluatie van het programma. In 1984 nam de Raad een aanbeveling aan over de bevordering van positieve actie voor vrouwen¹¹². Voorts is er een aanbeveling van de Commissie uit 1987 over de beroepsopleiding van vrouwen¹¹³. Voorstellen van de Commissie op het gebied van ouderschapsverlof en de pensioenleeftijd werden door de Raad nog niet aangenomen. Wel werden resoluties door de Raad aangenomen op het gebied van de integratie en late integratie van vrouwen in het arbeidsproces¹¹⁴ en over de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op

¹¹¹. Eerste actieprogramma (1982-1985) *Pb. EG* 21 juli 1982, nr. C 186 en *Bull. EG*, Suppl. 1/82; Tweede actieprogramma (1986-1990) *Pb. EG* 1986, C 203, blz. 2; Derde actieprogramma (1991-1995), *Pb. EG* 1991, C 142, blz. 1.

¹¹². Aanbeveling van de Raad van 13 december 1984 over de bevordering van de positieve actie voor vrouwen, nr. 84/635/EEG, *Pb. EG* 19 december 1984, nr. L 331, blz. 34.

¹¹³. Aanbeveling van de Commissie van 24 november 1987 over de beroepsopleiding van vrouwen, nr. 87/567/EEG, *Pb. EG* 4 december 1987, nr. L 342, blz. 35.

¹¹⁴. Resolutie van de Raad van 16 december 1988 over de integratie en de late integratie van vrouwen in het arbeidsproces, blz. 1, *Pb. EG* 28 december 1988, C 333/1.

het werk¹¹⁵. Zie over de problematiek van seksuele intimidatie nader hoofdstuk 5.

4.5.2 *Nederlands beleid*

In Nederland is door de regering de nota Combinatie Ouderschap-Betaalde arbeid uitgebracht¹¹⁶. Als voornaamste punt van uitwerking van het beleid kan worden genoemd de regeling van het ouderschapsverlof (art. 7A:163800 BW)¹¹⁷. Daarnaast zijn voorzieningen getroffen voor kinderopvang¹¹⁸.

4.6 **Discriminatie van gehandicapten**

Hoewel het beginsel van gelijke behandeling zich aanvankelijk vooral richtte op onderscheid tussen werknemers naar nationaliteit in het kader van het vrij verkeer van werknemers (zie hoofdstuk 3) en later op onderscheid naar geslacht (zie hierboven), komt langzaam ook enig Europees sociaal beleid op gang op het gebied van achterstanden van gehandicapten.

De Raad van de EG heeft in 1988 het Helios-programma vastgesteld, dat de basis schept voor een overkoepelend beleid op gemeenschapsniveau ter bevordering van de integratie en een onafhankelijke levensstijl van gehandicapten¹¹⁹. Dit programma is in 1993 vernieuwd¹²⁰.

Er is een voorstel voor een beslissing van de Raad op de verdere ontwikkeling van het Handynet-systeem (uitwisseling van informatie over beschikbare technische hulpmiddelen). De Commissie is verder van oordeel dat gemeenschappelijke doeleinden en objectieve normen moeten worden ontwikkeld ter bevordering van de mobiliteit, met name dat werknemers met motorische gebreken in volledige veiligheid binnen de

115. Resolutie van de Raad van 29 mei 1990 over de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk, blz. 2, *Pb. EG* 27 juni 1990, nr. C 157/3.

116. *TK* 19 368; vgl. K. Wentholt, *Arbeid en Zorg*, Amsterdam 1990.

117. Wet van 21 november 1990, *Stb.* 1990, 562.

118. Subsidiebesluit kinderopvang.

119. Besluit van de Raad van 18 april 1988 tot instelling van een tweede programma voor gehandicapten, *Pb. EG* 1988, L 104, blz. 38 (Helios).

120. Besluit van de Raad van 25 februari 1993, *Pb. EG* 1993, L 56, blz. 30 (Helios 2).

Gemeenschap kunnen bewegen, in het bijzonder in de werkomgeving. Een daartoe strekkende Richtlijn is in behandeling¹²¹.

Meer en meer wordt ook in Europees verband de gehandicapte naar Amerikaans voorbeeld gezien als een subjectief rechthebbende op gelijke behandeling, in plaats van als primair een object van sociale zorg¹²².

¹²¹. Gewijzigd voorstel van de Commissie van 19 december 1991, COM(91) 539 def., *Pb. EG* 1992, C 15.

¹²². Lisa Waddington, *Legislating to Employ People with Disabilities: The European and American Way*, *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 1994, blz. 337-366; Aart Hendriks/Matthijs Vermaat, *Het Nederlandse gehandicaptenbeleid: een doekje voor het bloeden*, *NJB* 1995, blz. 126-133.

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt onder het begrip arbeidsomstandigheden zowel verstaan de veiligheid en de gezondheid van de werknemer als de werken rusttijden. Globaal gaat het dus om het recht dat in Nederland is gepositieerd in de Arbeidsomstandighedenwet 1980 en de Arbeidswet 1919 (die op het punt staat vervangen te worden door een nieuwe Arbeidstijdenwet) met de daarop gebaseerde regelgeving. Van oudsher zijn deze gebieden voorwerp geweest van internationale regelgeving. Vooral de IAO heeft vanaf het begin van haar bestaan een groot aantal verdragen, aanbevelingen en andere documenten geproduceerd, samen met het ontplooiën van diverse andere activiteiten op het arbeidsomstandigheden-terrein. Thans zijn ongetwijfeld de regelingen in het kader van de Europese Unie het meest belangrijk. Vooral na de totstandkoming bij de Europese Akte in 1986 van art. 118 A in het EG-verdrag is er sprake van een wassende stroom belangrijke richtlijnen op het gebied van de arbeidsomstandigheden. Een extra impuls wordt nog gegeven door het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werknemer van 1989, waarin diverse artikelen handelen over veiligheid en gezondheid en over werk- en rusttijden en de bescherming van jeugdigen en zwangere vrouwen. Bij het Verdrag van Maastricht tenslotte is opgenomen het Protocol betreffende de sociale politiek en de Overeenkomst betreffende de sociale politiek. Ook hier weer aandacht voor het arbeidsomstandighedenbeleid, dat langzamerhand beschouwd mag worden als de vlag op de lading die de sociale dimensie van de interne markt moet voorstellen (zie ook hoofdstuk 2 en paragraaf 5.3.1).

In dit hoofdstuk wordt eerst aandacht besteed aan het onderwerp arbeidstijden. Drie recente en belangrijke richtlijnen komen aan de orde. Daarna worden de veiligheid en de gezondheid op het werk behandeld. Ook hier gaat het vooral om een recente en belangrijke kaderrichtlijn op dit gebied en een aantal andere, meestal op die kaderrichtlijn gebaseerde, richtlijnen.

5.2 **Arbeidstijden**5.2.1 *Inleiding*

Oorspronkelijk waren vooral de verdragen van de IAO van belang voor de regelingen op het gebied van de arbeidstijden. Wat betreft de Europeesrechtelijke bronnen kunnen genoemd worden de art. 2 (billijke arbeidsvoorwaarden), 7 (recht van kinderen en jeugdige personen op bescherming) en 8 (recht van vrouwelijke werknemers op bescherming) van het ESH. In deze artikelen gaat het om bepalingen over werk- en rusttijden, vakantiedagen, minimumleeftijd waarop gewerkt mag worden en bevallingsverlof. Nederland voldoet met haar Arbeidswet in het algemeen aan de – betrekkelijk ruime – normeringen van het ESH.¹ Het is echter de vraag of dat ook geldt voor de nieuwe Arbeidstijdenwet.²

Belangrijker is de regelgeving in het kader van de Europese Unie. In de eerste plaats dient gewezen te worden op de Tweede Richtlijn gelijke behandeling.³ Op basis hiervan zijn voor Nederland in 1989, nadat al kort daarvoor het verbod op nachtarbeid door vrouwen in fabrieken of werkplaatsen was vervangen door een vergunningstelsel, alle overige naar geslacht onderscheidende bepalingen in de arbeidstijdenwetgeving opgeheven (uitvoering hierover hoofdstuk 4).

In de tweede plaats zijn er voor de vervoersector twee belangrijke verordeningen uit 1985: de Verordening tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard in het wegvervoer en de Verordening betreffende het controleapparaat in het wegvervoer.⁴ Voor Nederland zijn deze bepalingen nu nog opgenomen in de Rijttijdenwet 1936. Zij zullen worden opgenomen in de nieuwe Arbeidstijdenwet.

Het meest belangrijke zijn drie recente EG-Richtlijnen over respectievelijk de organisatie van de arbeidstijd, de bescherming van jongeren en

1. Vgl. ook voor uitspraken van het Comité van experts over de inhoud en betekenis van deze artikelen A.W. Heringa, *De naleving van het Europees Sociaal Handvest in Nederland*, SR 1988, blz. 43 en 44; blz. 47 en blz. 48.

2. Vgl. P.H. Burger, *Met de Arbeidstijdenwet op de helling?*, SR 1994, blz. 251-252.

3. Richtlijn van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, nr. 76/207 EEG, Pb. EG 1976 L 39.

4. Respectievelijk Verordening nr. 3820/85, Pb. EG 1985, L 370 en Verordening nr. 3821/85, Pb. EG 1985, L 370. Zie ook Richtlijn nr. 88/599/EEG.

de bescherming van zwangere vrouwen op het werk. Alle zijn gebaseerd op art. 118 A EG-verdrag. Zij zullen hieronder afzonderlijk besproken worden.

5.2.2 *De Richtlijn betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd*⁵

De Richtlijn is in 1993 tot stand gekomen na een uiterst moeizaam onderhandelingsproces, waarbij met name het Verenigd Koninkrijk niet tevreden gesteld kon worden. De basis voor de richtlijn is art. 118 A EG-verdrag.⁶ Bovendien wordt in de preambule verwezen naar de art. 7, 8 en 19 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden (evenmin door het Verenigd Koninkrijk geaccordeerd). Art. 7 spreekt onder meer over een opwaartse aanpassing betreffende met name de duur en de aanpassing van de arbeidstijd ter verbetering van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden. Art. 8 geeft onder meer het recht op een wekelijkse rusttijd en een jaarlijkse vakantie en art. 19 schrijft voor dat aan alle werkenden bevredigende voorwaarden worden geboden ten aanzien van de bescherming van hun gezondheid en hun veiligheid.

5.2.2.1 Uitgangspunten

In de preambule van de Richtlijn wordt een aantal soms belangwekkende uitgangspunten geformuleerd:

- de verbetering van de veiligheid, de hygiëne en de gezondheid van de werknemers is een doelstelling die niet aan overwegingen van zuiver economische aard ondergeschikt gemaakt mag worden;
- de werknemers moeten – dagelijks, wekelijks en jaarlijks – minimum-rusttijden en voldoende pauzes genieten; in dit verband dient ook een maximale duur van de werkweek te worden vastgesteld;
- wat de werkelijke rusttijd betreft moet naar behoren rekening gehouden worden met de uiteenlopende culturele, etnische, religieuze en ande-

5. Richtlijn van de Raad, nr. 93/104/EG, *Pb. EG* 1993 L 307.

6. Het Verenigd Koninkrijk heeft inmiddels beroep aangetekend bij het Hof, omdat het meent dat art. 118 A niet de basis kan worden voor een arbeidstijdenregeling. Vgl. Roger Blanpain/Chris Engels, *European Labour Law*, third and revised ed., Deventer/Boston 1995, blz. 233.

re factoren in de lidstaten; in dit verband is het tenslotte een zaak van de lidstaten om te beslissen of, en zo ja, in welke mate de zondag in de wekelijkse rusttijd begrepen dient te zijn;

- onderzoek heeft uitgewezen dat het menselijke organisme 's nachts gevoeliger is voor verstoringen van het milieu en voor bepaalde belastende vormen van arbeidsorganisatie en dat lange perioden van nachtarbeid schadelijk voor de gezondheid van de werknemer zijn;

- de duur van de nachtarbeid, inclusief overwerk, moet worden beperkt, en bepaald moet worden dat werkgevers die regelmatig gebruik maken van nachtarbeiders de bevoegde autoriteiten, op hun verzoek, daarvan kennis geven;

- deze nachtarbeiders moeten het recht hebben op gratis medisch onderzoek en bij gezondheidsproblemen moeten zij voor zover mogelijk passend dagwerk krijgen;

- nachtarbeiders en werknemers in ploegdienst moeten een op de aard van het werk afgestemde bescherming ontvangen en de beschermende en preventieve diensten en voorzieningen dienen doeltreffend te zijn;

- sommige arbeidspatronen kunnen schadelijke gevolgen voor de veiligheid en de gezondheid hebben en bij de organisatie van het werk volgens een bepaald rooster moet rekening worden gehouden met het algemene beginsel van de aanpassing van de arbeid aan de mens;

- vanwege de specifieke aard van de arbeid kan het nodig zijn afzonderlijke maatregelen te treffen voor de aanpassing van de arbeidstijd in bepaalde sectoren of voor bepaalde activiteiten die buiten de werkings sfeer van de richtlijn vallen;

- de problematiek in verband met de organisatie van de arbeidstijd kan enige soepelheid met zich brengen bij de toepassing van sommige bepalingen, naar de beginselen van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid dienen wel altijd in acht te worden genomen;

- bepaald moet worden dat voor sommige bepalingen kan worden afgeweken door de lidstaten of de sociale partners; bij afwijkingen moeten de betrokken werknemers in het algemeen gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden.

5.2.2.2 Toepassingsgebied en definities

De Richtlijn is van toepassing op de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de minimale jaarlijkse vakantie, op de pauzes en de maximale wekelijkse arbeidstijd, alsmede op bepaalde aspecten van nacht- en

ploegendienst en van het werkrooster. De Richtlijn geldt voor alle particuliere of openbare sectoren, met uitzondering van het weg-, lucht- zee- en spoorwegvervoer, de binnenvaart, de zeevisserij, andere activiteiten op zee, alsmede de artsen in opleiding.

De Europese Commissie had al aangegeven dat zij initiatieven wilde ontplooiën om ook deze sectoren en werkzaamheden een met de Richtlijn vergelijkbare bescherming te geven. Recentelijk heeft de Commissie, desgevraagd naar deze initiatieven, erop gewezen dat er in sommige gevallen overleg plaatsvindt met Europese organisaties van werkgevers en werknemers en in andere gevallen studies door de Commissie worden verricht. Vervolgens geeft de Commissie aan dat men hoopt dat de sociale partners op dit terrein een overeenkomst sluiten. Sinds de inwerkingtreding van het Verdrag van Maastricht hebben sociale partners de mogelijkheid om Europese overeenkomsten op sociaal terrein af te sluiten. Tot slot deelt de Commissie mee zelf met voorstellen te komen op basis van art. 118 A EG-verdrag als de sociale partners er op dit terrein niet uitkomen.⁷

De definities in art. 2 van de begrippen arbeidstijd en rusttijd liggen voor de hand. Onder nachttijd wordt verstaan: een tijdvak van tenminste zeven uren, als vastgesteld bij de nationale wetgeving, dat in ieder geval de periode tussen vierentwintig uur en vijf uur omvat. In het ontwerp van de Nederlandse Arbeidstijdenwet wordt in art. 1:7 onder d onder nachtdienst verstaan een dienst waarin de uren tussen 00.00 uur en 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen.

Onder nachtarbeider wordt verstaan a) een werknemer die gedurende een bepaald gedeelte van zijn jaarlijkse arbeidstijd binnen de nachttijd werkzaam kan zijn, als vastgesteld bij de nationale wetgeving na raadpleging van de sociale partners, òf bij collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau. Ploegenarbeid is een regeling van de arbeid in ploegen, waarbij de werknemers na elkaar op dezelfde werkplek werken, volgens een bepaald rooster, ook bij toerbeurt en al dan niet continu met als gevolg dat de werknemers over een bepaalde periode van dagen of weken op verschillende tijden moeten werken.

7. *Pb. EG* 1995, C 55, blz. 65.

5.2.2.3 Minimumrusttijden en andere aspecten van de organisatie van de arbeidstijd

Volgens art. 3 dienen alle werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van tenminste elf aaneengesloten uren te genieten. Art. 4 regelt de pauzes: pauze is verplicht bij een dagelijkse arbeidstijd van meer dan zes uren. De praktische details (duur, voorwaarden) worden vastgesteld bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners of, bij ontstentenis daarvan, bij de nationale wetgeving. Volgens art. 5 moeten alle werknemers voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren genieten waaraan de in art. 3 bedoelde elf uren dagelijkse rusttijd worden toegevoegd. Deze minimumrusttijd omvat in beginsel de zondag.

Onder bepaalde voorwaarden kan voor een minimumrusttijd van vierentwintig uren worden gekozen. Art. 6 bepaalt dat de wekelijkse arbeidstijd via collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners wordt beperkt; volgens lid 2 mag de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan achtenveertig uren bedragen. Alle werknemers hebben recht op tenminste vier weken vakantie met behoud van loon, aldus art. 7. Deze minimumvakantieperiode kan volgens lid 2 niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behoudens bij beëindiging van het dienstverband.

5.2.2.4 Nachtarbeid, ploegenarbeid en werkrooster

Volgens art. 8 mag de normale arbeidstijd voor nachtarbeiders gemiddeld niet langer zijn dan acht uren per tijdvak van vierentwintig uur. Nachtarbeiders wier werk bijzonder risicovol is dan wel grote spanningen meebrengt mogen niet langer werken dan acht uren in een periode van vierentwintig uur waarin zij nachtarbeid verrichten. Nationaal moet worden bepaald wat onder deze begrippen dient te worden verstaan. Art. 9 regelt de medische keuringen voor nachtarbeiders en eventueel de mogelijkheid tot passend dagwerk. Lidstaten kunnen de arbeid van bepaalde categorieën nachtarbeiders afhankelijk stellen van bepaalde garanties, aldus art. 10. Werkgevers die regelmatig gebruik maken van nachtarbeiders moeten de bevoegde autoriteiten daarvan op hun verzoek in kennis stellen volgens art. 11. Art. 12 regelt de bescherming ten aanzien van de veiligheid en de gezondheid van nachtarbeiders en werknemers in ploegendienst. Indien werkgevers voornemens zijn de werkzaamheden volgens een bepaald rooster in te delen, vooral wat betreft

pauzes, dan moeten zij rekening houden met het algemene beginsel van de aanpassing van de arbeid aan de mens, met name ten einde monotone en tempogebonden arbeid, afhankelijk van het soort werk en de veiligheids- en gezondheidseisen, te verlichten.

Schematisch zien de normeringen van de richtlijn in de bovenstaande par. 5.2.2.3 en 5.2.2.4 er als volgt uit:⁸

<i>rusttijden</i> * wekelijkse rust * dagelijkse rust * zondagsrust	* min. 35 uur in elk tijdvak van 7 dagen * min. 11 uur in elk tijdvak van 24 uur
<i>arbeidstijden (incl. overwerk)</i> * arbeidstijd per 4 maanden	max. 48 uur gemiddeld in elk tijdvak van 7 dagen
<i>nachtarbeid</i> * arbeidstijd per nachtdienst bij bijzondere risico's * gemiddelde arbeidstijd	max. 8 uur in een periode van 24 uur max. 8 uur per tijdvak van 24 uur
<i>pauze</i>	arbeidstijd > 6 uur: verplichting tot pauze

5.2.2.5 Diverse bepalingen

De art. 13 en 15 geven voorrang aan meer specifieke communautaire bepalingen en gunstiger nationale bepalingen. Art. 16 regelt de zgn. referentieperioden. Voor de wekelijkse rusttijd mag een referentieperiode vastgesteld worden die niet lager is dan veertien dagen, voor de maximale wekelijkse arbeidstijd niet langer dan vier maanden (de perioden van de vakantie en ziekteverlof worden niet meegerekend voor de berekening van het gemiddelde) en voor de duur van de nachtarbeid voor een perio-

8. Ontleend aan de bijlage 1.4 bij de MvT bij het Ontwerp Arbeidstijdenwet, TK 1993-1994, 23 646, nr. 3.

de die is vastgesteld na raadpleging van de sociale partners of in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden op nationaal of regionaal niveau tussen de sociale partners.

Art. 17 bevat de afwijkingsmogelijkheden, waarbij wel steeds de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in acht dienen te worden genomen. In lid 1 gaat het bijvoorbeeld om leidinggevend en arbeidskrachten in gezins- of familieverband. Lid 2 opent de mogelijkheid van afwijking van bepaalde artikelen en voor bepaalde werkzaamheden bij wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden aangeboden of, in de uitzonderlijke gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is een passende bescherming.

5.2.2.6 Implementatie

Art. 18, lid 1 bepaalt dat de lidstaten op uiterlijk 23 november 1996 de Richtlijn geïmplementeerd moeten hebben: een implementatietermijn van drie jaar. Voor Nederland is de inwerkingtreding van de nieuwe Arbeidstijdenwet, waarin de belangrijkste bepalingen van de Richtlijn terug te vinden zijn, voorzien per 1 januari 1996 (was oorspronkelijk 1 januari 1995). Voorts zegt de MvT bij de nieuwe Arbeidstijdenwet: 'In beginsel wordt implementatie van een communautaire regeling niet meegenomen in een bredere herziening van de desbetreffende regelgeving, zodat in een implementatieregeling geen andere regels worden overgenomen dan voor de implementatie noodzakelijk zijn. Aangaande de EG-Richtlijn "organisatie van de arbeidstijd" is daarvan afgezien omdat toepassing van het voorgaande uit het oogpunt van een effectief wetgevingsproces onaanvaardbaar zou zijn'.⁹ Dit betekent dat de richtlijn niet zozeer de reden is geweest voor de nieuwe Arbeidstijdenwet maar dat veeleer andere overwegingen van meer nationale aard (rol overheid, flexibilisering, emancipatie, heldere regelgeving, nieuwe ar-

9. MvT Arbeidstijdenwet, t.a.p. blz. 3.

beidstijdpatronen en dergelijke) hier een rol bij hebben gespeeld.¹⁰ Op het moment van het schrijven van dit boek is de parlementaire behandeling van de Arbeidstijdenwet nog niet geheel voltooid. Stellig mag echter verwacht worden dat de navolgende transponeringstabel van de bepalingen in de richtlijn naar de nationale wetgeving als definitief beschouwd mag worden.¹¹

<i>Richtlijn nr. 93/104/EG artikel</i>	<i>Arbeidstijden- wet artikel</i>	<i>overige wetten artikel</i>	<i>onderwerp</i>
1, leden 1, 2, 3	nvt		
1, lid 4	4:1		de volledige toepasselijkheid van de Kaderrichtlijn 1989 inzake veiligheid en gezondheid op het werk (zie par. 5.3.2)
2	nvt		
3	5:5		dagelijkse rusttijd
4	5:10		pauzes
5	5:3		wekelijkse rusttijd
6	5:7 en 5:9		maximale wekelijkse arbeidstijd
7, lid 1		7A:1638bb Burgerlijk Wetboek, 125 Ambtenarenwet en 12 Militaire Ambtenarenwet	jaarlijkse vakantie

10. Over de nieuwe Arbeidstijdenwet: A.J.C.M. Geers/G.J.J. Heerma van Voss, De overheid treedt terug: de nieuwe Arbeidstijdenwet, *SR* 1994, blz. 136-144; J. van Drongelen/P.M. Vos, Het wetsvoorstel Arbeidstijdenwet, *SR* 1994, blz. 236-244; J. Bloemarts, De troebele systematiek van het voorstel Arbeidstijdenwet, *SR* 1994, blz. 245-249; P.H. Burger, Met de Arbeidstijdenwet op de helling?, *SR* 1994, blz. 249-254; S-C. van Bijsterveld/J.P.M. Zeijen, Met het weekend voor de deur... de toekomst van de vrije zondag, *SR* 1994, blz. 254-258; M. Olbers, De voorstellen tot handhaving van de Arbeidstijdenwet, *SMA* 1994, blz. 54-551; W.A.M. de Lange, De nieuwe Arbeidstijdenwet, *SMA* 1995, blz. 171-179.

11. De tabel is vooral ontleend aan bijlage II van de MvT nieuwe Arbeidstijdenwet.

<i>Richtlijn nr. 93/104/EG artikel</i>	<i>Arbeidstijden- wet artikel</i>	<i>overige wetten artikel</i>	<i>onderwerp</i>
7, lid 2		7A:1638ii Burgerlijk Wetboek, 125 Ambtenarenwet en 12 Militaire Ambtenarenwet	financiële vergoeding in plaats van vakantie
8	5:8		duur van de nachtarbeid
9	4:9	24a Arbeidsomstandighedenwet	medische keuringen en overgang van nachtarbeid naar dagarbeid
10	nvt		
11	8:4		kennisgeving wanneer regelmatig gebruik wordt gemaakt van nachtarbeiders
12	nvt		
13		3 Arbeidsomstandighedenwet	werkrooster
14	nvt		
15	nvt		
16, onderdeel 1	5:3 en 5:12		referentieperiode wekelijkse rusttijd
16, onderdeel 2	5:12		referentieperiode maximale wekelijkse arbeidstijd
16, onderdeel 3	5:9 en 5:12		referentieperiode duur van de nachtarbeid
17, lid 1	5:12		onder omstandigheden afwijken van het bepaalde in de art. 3, 4, 5, 6, 8 en 16 richtlijn
17, lid 2	5:11 en 5:12	40 Wetboek van Strafrecht	onder omstandigheden afwijken van het bepaalde in de art. 3, 4, 5, 8 en 16 bij wet of collectieve overeenkomst
17, leden 3 en 4	nvt		
18	nvt		

5.2.3 *De Richtlijn betreffende de bescherming van zwangere vrouwen op het werk*¹²

Deze Richtlijn (volledig: Richtlijn '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') is gebaseerd op art. 118 A EG-verdrag en is de tiende bijzondere richtlijn in de zin van de Kaderrichtlijn nr. 89/391 betreffende de veiligheid en gezondheid van de werknemers op het werk (zie over deze richtlijn uitvoerig de volgende paragraaf). Dit betekent dat de bepalingen van deze laatste Richtlijn onverkort van toepassing zijn.

5.2.3.1 Uitgangspunten

De Richtlijn noemt in preambule een aantal uitgangspunten zoals:

- werkneemsters moeten tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie in vele opzichten worden beschouwd als een groep met bijzondere risico's; maatregelen moeten worden getroffen inzake hun gezondheid en veiligheid;
- de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie mag geen afbreuk doen aan de plaats van de vrouw op de arbeidsmarkt en evenmin aan de richtlijnen op het gebied van gelijke behandeling;
- bij bepaalde werkzaamheden kan zich een specifiek risico voordoen van blootstelling aan gevaarlijke agentia, procédés of arbeidsomstandigheden; deze risico's moeten worden geëvalueerd en de werkneemsters en/of hun vertegenwoordigers moeten over het resultaat daarvan worden geïnformeerd;
- als uit de evaluatie risico's blijken dan moeten maatregelen genomen worden;
- werkneemsters mogen tijdens de zwangerschap en de lactatie geen werkzaamheden verrichten waarvan de evaluatie heeft uitgewezen dat zij risico's met zich brengen van een blootstelling aan bepaalde bijzonder gevaarlijke agentia of arbeidsomstandigheden die hun veiligheid en gezondheid in gevaar brengen; indien dit met het oog op de veiligheid en

¹². Richtlijn nr. 92/85/EEG, *Pb. EG* 1992, L 348.

gezondheid noodzakelijk is mogen deze werknemers niet verplicht worden om nachtarbeid te verrichten;

- deze werknemers moeten het recht hebben op een voor en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van tenminste veertien aaneengesloten weken en hun moet de plicht worden opgelegd voor en/of na de bevalling een zwangerschapsverlof van tenminste twee weken te nemen;
- het risico van ontslag kan een nadelige uitwerking hebben op de lichamelijke en geestelijke toestand van bedoelde werknemers; daarom is ontslag verboden;
- de maatregelen inzake de arbeidsorganisaties en de bepalingen inzake het zwangerschapsverlof zouden geen nuttige werking hebben indien zij niet gepaard gaan met de handhaving van de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering;
- het begrip adequate uitkering bij zwangerschapsverlof moet worden beschouwd als een technisch referentiepunt dat dient om het niveau van de minimale bescherming te bepalen en mag in geen geval in die zin worden uitgelegd dat zwangerschap gelijk wordt gesteld met ziekte.

5.2.3.2 Inhoud Richtlijn

Het doel van de Richtlijn zoals dit geformuleerd is in art. 1 komt overeen met de titel van de Richtlijn. Art. 2 geeft definities van een zwangere werknemer, een werknemer na de bevalling en een werknemers tijdens de lactatie. Het komt er in alle drie gevallen op neer dat de betreffende werknemers voldoen aan de toestand als de werkgever daarvan in kennis wordt gesteld overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken. De art. 3 t/m 5 handelen over de richtsnoeren voor de evaluatie, de evaluatie zelf, de informatie erover en de consequenties van de resultaten. Art. 6 noemt de blootstellingsverboden. Art. 7 verplicht de lidstaten de nodige maatregelen te nemen opdat de werknemers niet verplicht worden nachtarbeid te verrichten gedurende de zwangerschap en een periode volgend op de bevalling, mits onder de door de lidstaten vastgestelde voorwaarden een medisch attest wordt overgelegd waarin de noodzaak daarvan in verband met de veiligheid of de gezondheid van de werknemer wordt bevestigd. Deze maatregelen kunnen omvatten overplaatsing naar werk overdag of vrijstelling van arbeid of verlenging van het verlof wanneer overplaatsing naar werk overdag technisch en/of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden verlangd. Art. 8 regelt het zwangerschapsverlof zoals dat in de

hierboven genoemde uitgangspunten geformuleerd is. Art. 9 geeft zwangere vrouwen het recht om zich gedurende de arbeidstijd en met behoud van loon medisch te laten onderzoeken. Art. 10 geeft het ontslagverbod en art. 11 bepaalt dat de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst onverminderd blijven gelden wanneer een beroep wordt gedaan op de boven bedoelde beschermingsmaatregelen.

De bijlagen I en II van de Richtlijn bevatten een niet-limitatieve opsomming van agentia, procédés en arbeidsomstandigheden waaraan zwangere werkneemsters, werkneemsters na de bevalling en tijdens de lactatie niet blootgesteld mogen worden.

5.2.3.3 Implementatie

De implementatietermijn is op twee jaar gesteld. Dit betekent dat de Richtlijn op 19 oktober 1994 in de nationale wetgevingen had moeten zijn geïmplementeerd.

Voor Nederland is de Richtlijn in 1994 geïmplementeerd in het Besluit zwangere werkneemsters.¹³ Uitgangspunt is dat de zwangere werkneemster kan blijven werken zonder dat dit echter risico's voor haar en het ongeboren kind oplevert. De werkgever is verplicht om een risico-inventarisatie te maken op grond waarvan hij eventueel aanpassingen moet aanbrengen op de werkplek of aan de produktie- en werkmethoden dan wel dat hij speciale hulpmiddelen moet verschaffen. In sommige gevallen moeten de werk- en rusttijden worden aangepast. In de nieuwe Arbeidstijdenwet is eveneens rekening gehouden met de richtlijn. Uitgangspunt blijft een gelijkwaardige participatie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. De MvT bij de Arbeidstijdenwet: 'Doelstelling van het specifieke beleid voor zwangeren is dat de arbeidsbelasting van zwangere en pas bevallen vrouwen aangepast wordt aan hun omstandigheden, zodat zij arbeid kunnen verrichten tot de aanvang van het zwangerschapsverlof en binnen een redelijke termijn na de bevalling weer aan het arbeidsproces kunnen deelnemen, uiteraard voor zover dit reeds mogelijk is zonder dat dit onaanvaardbare risico's voor de gezondheid van moeder en kind met zich brengt'.¹⁴ Art. 4:5 regelt de arbeid in relatie tot de zwangerschap. Rekening moet worden gehouden met haar specifieke omstandigheden. Zij heeft recht op extra pauzes en kan niet worden

¹³. *Stb.* 1994, 37.

¹⁴. MvT t.a.p. blz. 20.

verplicht tot arbeid buiten de reguliere tijden en tot nachtarbeid – voor zover dat laatste van de werkgever redelijkerwijze gevegd kan worden.¹⁵ Zij heeft recht op zwangerschapsonderzoek. Art. 4:6 handelt over de bevalling. Geen arbeid mag verrichten worden binnen 28 dagen voor de vermoedelijke bevalling, blijkend uit een medische verklaring, en binnen 42 dagen na haar bevalling. Behalve het recht op zwangerschapsonderzoek gelden de rechten uit art. 4:5 ook voor de werkneemster gedurende een periode van zes maanden na de bevalling (art. 4:7). Art. 4:8 geeft gedurende de eerste negen levensmaanden van het kind de werkneemster het recht om gedurende het werk het kind te zogen, dan wel de borstvoeding te kolven. Het is de bedoeling dat het Besluit zwangere werkneemsters wordt opgeheven. De bepalingen met betrekking tot de arbeidstijden komen in de nieuwe Arbeidstijdenwet en de bepalingen over de veiligheid en gezondheid in het nieuwe, op de Arbeidsomstandighedenwet gebaseerde, Arbobesluit.

5.2.4 *De Richtlijn betreffende de bescherming van jongeren op het werk*¹⁶

De Richtlijn is gebaseerd op art. 118 A EG-verdrag en behelst een nadere uitwerking van de art. 20 en 22 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden. Art. 20: 'Onverminderd de voor jongeren gunstigere regels, inzonderheid die welke zijn gericht op hun inschakeling in het beroepsleven via opleiding en onverminderd afwijkingen die beperkt blijven tot bepaalde lichte werkzaamheden, dient de minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces niet lager te zijn dan de leeftijd waarop de jongere ophoudt leerplichtig te zijn, en in elk geval niet lager dan 15 jaar'. Art. 22: 'De op de werkende jongere van toepassing zijnde voorschriften uit het arbeidsrecht moeten zodanig worden aangepast dat zij beantwoorden aan de eisen van hun ontwikkeling en de behoeften van hun beroepsopleiding en hun toegang tot de arbeidsmarkt. De arbeidsduur voor werkende jongeren van minder dan 18 jaar moet met name worden beperkt – zonder dat deze beperking kan worden omzeild door het laten verrichten van overwerk – en nachtarbeid worden verboden, behalve voor bepaalde soorten werk als vastgesteld bij de

15. Volgens een commentaar van de FNV, CNV en MHP, neergelegd in een brief aan de Tweede Kamer, is deze 'redelijkerwijze clause' in strijd met de richtlijn. Brief van 22 februari 1995 inzake het voorstel van wet houdende bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenwet), TK 23 646, blz. 9.

16. Richtlijn nr. 94/33/EEG, Pb. EG 1994, L 216.

ationale wetgeving of voorschriften'. In de preambule wordt tevens verwezen naar de beginselen van de IAO inzake de bescherming van jongeren op het werk, met inbegrip van die inzake de minimumleeftijd voor toelating tot arbeid. Bovendien wordt verwezen naar de resolutie van het Europees Parlement over kinderarbeid waarin in het bijzonder de nadruk wordt gelegd op de gevolgen van de arbeid voor de gezondheid, de veiligheid en de lichamelijke en intellectuele ontwikkeling van jongeren. Daarin wordt tevens beklemtoond dat er een richtlijn tot onderlinge aanpassing van de wetgeving dient te komen.¹⁷

5.2.4.1 Uitgangspunten

Een aantal uitgangspunten ligt aan de Richtlijn ten grondslag:

- kinderen en adolescenten moeten worden beschouwd als een groep met bijzondere risico's op grond waarvan maatregelen genomen dienen te worden inzake hun gezondheid en veiligheid;
- de minimumleeftijd voor toelating tot de arbeid mag niet lager zijn dan de leeftijd waarop de door de nationale wetgeving opgelegde voltijdse leerplicht eindigt en in ieder geval niet lager dan 15 jaar; zeer beperkte uitzonderingen zijn mogelijk;
- de bij de overgang van de kinderjaren naar de volwassenheid behorende kenmerken maken een strikte regelgeving en bescherming noodzakelijk; elke werkgever moet jongeren arbeidsomstandigheden aanbieden die aangepast zijn aan hun leeftijd;
- maatregelen moeten worden genomen op basis van een risico-inventarisatie voor jongeren;
- voor een aantal gebieden moet jongerenarbeid verboden zijn;
- de arbeidsomstandigheden van jongeren kunnen verbeterd worden door nauwkeurige minimum-eisen aan te nemen voor de indeling van de arbeidstijd;
- de maximale arbeidsduur van jongeren moet strikt worden beperkt en nachtarbeid moet in beginsel verboden worden;
- de arbeidstijd mag geen afbreuk doen aan het baat hebben van het onderwijs;
- stages en dergelijke moeten als arbeidstijd worden beschouwd;
- jongeren moeten van dagelijkse, wekelijkse en jaarlijkse minimumrusttijden en pauzes kunnen genieten;

¹⁷. *Pb. EG* 1990, L 196, blz. 1.

– wat de wekelijkse rusttijd betreft moet naar behoren rekening worden gehouden met de uiteenlopende culturele, etnische, religieuze en andere factoren in de lidstaten. In laatste instantie is het ook de taak van de lidstaten om te bepalen of en zo ja in welke mate de zondag in de wekelijkse rusttijd begrepen dient te zijn;

– de richtlijn vormt een concreet element in het kader van de verwezenlijking van de sociale dimensie van de interne markt.

Omdat het Verenigd Koninkrijk – bijna traditiegetrouw – ook met deze richtlijn grote moeite had is in de laatste overweging van de preambule opgenomen dat een lidstaat dat bijzondere problemen heeft met het beschermingssysteem voor jongeren op het werk de betrokken bepalingen gedurende een passende periode niet hoeft toe te passen.

5.2.4.2 Inhoud Richtlijn

Het doel van de Richtlijn is een verbod van kinderarbeid. De minimumleeftijd voor toelating tot de arbeid is niet lager dan de leeftijd waarop de voltijdse leerplicht eindigt of in ieder geval niet lager dan 15 jaar (art. 1). De richtlijn is van toepassing op alle personen onder de 18 jaar. Personen tussen de 15 jaar en 18 jaar worden adolescenten genoemd. Onder voorwaarden kan de richtlijn niet van toepassing zijn op incidentele arbeid betreffende dienstverlening in een gezin en niet als schadelijk of gevaarlijk voor jongeren beschouwd werk in het familiebedrijf (art. 2). Art. 4 werkt het verbod op de kinderarbeid verder uit. Art. 5 geeft enkele voorwaarden en procedureregels met het oog op het optreden van kinderen in culturele, artistieke, sportieve of reclameactiviteiten. Art. 6 verplicht de werkgever tot het nemen van maatregelen inclusief kosteloos medisch onderzoek op basis van een risico-inventarisatie en -evaluatie. Art. 7 specificeert het arbeidsverbod in relatie tot de kwetsbaarheid van jongeren. Als lidstaten gebruik maken van de mogelijkheid dat het verbod op kinderarbeid niet geldt voor kinderen van tenminste 14 jaar in het kader van een stage of voor kinderen van 14 jaar die bepaalde lichte arbeid verrichten anders dan in art. 5 bedoeld (culturele activiteiten) dan dienen de lidstaten maatregelen te treffen om de arbeidstijd van kinderen te beperken tot 8 uur per dag en 40 uur per week voor kinderen die een stage lopen; tot 2 uur per schooldag en 12 uur per week voor arbeid buiten de schooltijd tijdens de schoolperiode waarbij in geen geval langer dan 7 uur per dag mag worden gewerkt en voor kinderen die 15 jaar zijn geworden tot 8 uur per dag; tot 7 uur per dag en 35 uur per week voor arbeid tijdens een periode van tenminste een week zonder schoolac-

tiviteit en voor kinderen die 15 jaar zijn geworden respectievelijk 8 uur en 40 uur tot 7 uur per dag en 35 uur per week voor lichte arbeid verricht door kinderen die niet meer onder de door de nationale wetgeving opgelegde voltijdse leerplicht vallen (art. 8).

Ten aanzien van dezelfde uitzondering voor 14-jaren geldt een verbod tot nachtarbeid tussen 20.00 uur en 06.00 uur. Nachtarbeid voor adolescenten is tussen 22.00 uur en 06.00 uur of tussen 23.00 uur en 07.00 uur verboden. Onder voorwaarden kan hiervan worden afgeweken (art. 9). Voor dezelfde kinderen dient er per 24 uur een rusttijd te zijn van tenminste 14 aaneengesloten uren. Adolescenten dienen per 24 uur een rusttijd van 12 aaneengesloten uren te hebben. Onder voorwaarden kan hiervan worden afgeweken (art. 10). Jongeren dienen een pauze te krijgen van tenminste, zo mogelijk aaneengesloten, 30 minuten indien de dagelijkse arbeidstijd lager is dan 4½ uur (art. 12).

5.2.4.3 Implementatie

De richtlijn dient op 22 juni 1996 in de lidstaten te zijn geïmplementeerd. Het Verenigd Koninkrijk heeft pas op 22 juni 2000 de gehele richtlijn geïmplementeerd te hebben.

De nieuwe Arbeidstijdenwet is in lijn met de bepalingen in de richtlijn. Hoofdstuk 3 van de nieuwe wet regelt het verbod van kinderarbeid. Het algemeen verbod van kinderarbeid is te vinden in art. 3:2. Er is een aantal uitzonderingen opgenomen zoals arbeid van lichte aard, arbeid in het kader van een alternatieve sanctie of het bezorgen van de ochtendkranten. Art. 3.3 regelt de ontheffingsmogelijkheden, art. 3.4 de voorlichting en art. 3.5 geeft een aantal nadere voorschriften. Elders en verspreid in de nieuwe wet staan meer bepalingen ten aanzien van jongeren; over arbeid in verband met onderwijs art. 4:4 en over arbeid en rusttijden, inclusief het verbod op nachtarbeid van jongeren tot 18 jaar paragraaf 5.2 van de wet.

5-3 Veiligheid en gezondheid

5.3.1 Verdragen

Ook de veiligheid en de gezondheid op het werk zijn van oudsher onderwerp geweest van internationale regelgeving.¹⁸ De Nederlandse regelingen op dit gebied zijn ook al langere tijd beïnvloed door deze, met name Europese, regelgeving. Vooral de Europese Richtlijnen van de EG zijn in dit verband van groot belang. Zij zullen hieronder uitvoerig aan de orde komen. Eerst wordt aandacht besteed aan enkele verdragen.

Het verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie (Euratom) van 1957 kent enkele bepalingen over veiligheid en gezondheid, ten aanzien van ioniserende stralingen.¹⁹ Het ESH regelt in art. 3 het recht van werknemers op veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden. Te dien einde moeten de aangesloten landen voorschriften op dit gebied uitvaardigen, de naleving ervan doen controleren en zonodig overleggen met organisaties van werkgevers en werknemers. Volgens het Comité van Experts vindt art. 3 zijn basis in het recht op lichamelijke integriteit en is daarmee één van de fundamentele mensenrechtelijke beginselen. Een staat moet aantonen dat de voorschriften inderdaad zijn uitvaardigd, dat zij afdoende worden gecontroleerd (niet uitgesloten volgens het Comité van Experts is dat dit ook kan gebeuren door de eigen beroepsorganisaties) en gesanctioneerd (civielrechtelijk en strafrechtelijk) en dat het noodzakelijke overleg over veiligheid en hygiëne (gezondheid) tussen regering, werkgevers en werknemers plaatsvindt.²⁰ In een aanvullend protocol bij het ESH van 1990 zijn nog enkele bepalingen opgenomen over het recht van werknemers

18. Alleen al in de eerste 50 jaren van de IAO (opgericht in 1919) zijn 54 verdragen (van de in totaal 128) en 52 aanbevelingen (van de in totaal 132) op het gebied van de veiligheid en de gezondheid tot stand gekomen. Lang niet alle verdragen zijn overigens door Nederland geratificeerd.

Vgl. M. Robert, L. Parmeggiani, Fifty years of international collaboration, in: Occupational safety and health, *International Labour Review*, 1969, blz. 86. Zie ook: E. Steyger, 'Internationaal en Europees Arbeidsrecht', in: A.J.C.M. Geers, *Schets Arbeidsomstandighedenrecht*, Deventer 1991, blz. 127.

19. Verdrag van 25 maart 1957, *Tvb.* 1957, 75, art. 30.

20. Vgl. A.W. Heringa, De naleving van het Europees Sociaal Handvest in Nederland, *SR* 1988, blz. 44.

om deel te nemen aan de vaststelling en de verbetering van de werkomstandigheden en de werkomgeving (zie hierover hoofdstuk VII, 5).

Het EEG-verdrag kent al vanaf zijn begin (1957) enkele bepalingen over arbeidsomstandigheden. In art. 117 wordt nog in het algemeen gesproken over de bevordering van de levensstandaard en van de arbeidsvoorwaarden, maar in art. 118 worden de bescherming tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten en de arbeidshygiëne genoemd als onderwerpen waarover de Commissie samen met de lidstaten de samenwerking, het overleg en de advisering wil bevorderen. Op basis van art. 118 heeft de Commissie in 1988 de Beschikking ten behoeve van de verbetering van informatie op het gebied van de gezondheid, hygiëne en veiligheid op het werk uitgevaardigd.²¹ Hiertoe worden de lidstaten verplicht om hun wettelijke en bestuursrechtelijke voorschriften of de ontwerpen daarvan op het gebied van de arbeidsomstandigheden toe te zenden aan de Commissie, die op haar beurt aan de lidstaten alle door haar ontvangen ontwerpen doorstuurt. Commissie en lidstaten kunnen naar aanleiding daarvan opmerkingen doen toekomen aan een lidstaat die daar vervolgens zoveel mogelijk rekening mee houdt. Tevens voorziet de Beschikking in de oprichting van een groep deskundigen die de Commissie moet bijstaan.

In 1974 wordt het Raadgevend Comité voor de veiligheid, de hygiëne en gezondheidsbescherming op de arbeidsplaats opgericht. In 1978 komt het eerste actieprogramma tot stand, evenals de eerste richtlijnen.²²

Het arbeidsomstandighedenbeleid komt echter pas in een ware stroomversnelling in 1986, wanneer door de Europese Akte art. 118 A in het EG-verdrag wordt opgenomen. Het artikel is niet zozeer van belang door zijn inhoudelijke bepalingen maar vooral door zijn procedurele. In het artikel wordt duidelijk de competentie van de Europese Unie ten aanzien van veiligheid en gezondheid tot uitdrukking gebracht.²³ In lid 1 wordt vastgelegd dat de lidstaten zich beijveren om de verbetering van met name het arbeidsmilieu te bevorderen ten einde de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen en dat zij zich de harmo-

21. Beschikking 88/383/EEG, *Pb. EG* 1980, L 183.

22. Richtlijn betreffende de veiligheidssignalering op de werkplaats nr. 77/576/EEG; gewijzigd bij nr. 79/640/EEG Richtlijn betreffende de bescherming van de gezondheid van werknemers die aan vinylchloridemonomeen zijn blootgesteld nr. 78/610/EEG.

23. Roger Blanpain/Chris Engels, *European Labour Law*, third and revised edition, Deventer/Boston, 1995, blz. 248.

nisatie bij de verbetering van de op dit gebied bestaande omstandigheden ten doel stellen. Volgens lid 2 mogen de richtlijnen die het bovenstaande beogen met gekwalificeerde meerderheid worden vastgesteld. Lidstaten kunnen dus geen veto meer uitspreken. De praktische betekenis van art. 118 A hangt uiteraard mede af van wat onder 'arbeidsmilieu' verstaan wordt. De Europese Commissie lijkt een gematigd ruime interpretatie te hanteren: ook voorstellen omtrent arbeids- en rusttijden worden op art. 118 A gebaseerd.²⁴ (Zie voorts onder hoofdstuk 2 en paragraaf 2 van dit hoofdstuk). Op basis van art. 118 A zijn inmiddels diverse, belangrijke richtlijnen tot stand gebracht.²⁵

Ook in het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werknemer (1989) zijn enkele bepalingen omtrent veiligheid en gezondheid te vinden. Het gaat met name om art. 19 waarin de lidstaten wordt voorgeschreven om adequate maatregelen te treffen om de situatie op het gebied van de bescherming van de gezondheid en de veiligheid 'in opwaartse zin te harmoniseren'. In het bijzonder moet worden rekening gehouden met: de noodzaak van opleiding, voorlichting, raadpleging en evenwichtige inspraak van de werkenden. En als laatste zin: 'De bepalingen betreffende de totstandbrenging van de interne markt moeten tot die bescherming bijdragen.' Hoewel het Handvest geen juridisch bindende status heeft, heeft het ongetwijfeld bijgedragen tot het Europese sociaal beleid, ook op het gebied van de arbeidsomstandigheden (zie bijvoorbeeld ook elders in dit boek hoofdstuk 7).²⁶

Tot slot dient hier in het kader van het Verdrag van Maastricht genoemd te worden het tegelijkertijd gesloten Protocol betreffende de sociale politiek en de Overeenkomst betreffende de sociale politiek. Het Verenigd Koninkrijk heeft deze Overeenkomst niet aanvaard. Het Protocol en de Overeenkomst worden geacht deel uit te maken van het EG-

24. Vgl. E. Steyger, t.a.p. blz. 136.

25. H.G. de Gier, *Arbeidsomstandighedenrecht in Europees perspectief*, Deventer 1991; H.G. de Gier/C.J. Vos, De omzetting van EG-Arbo-richtlijnen in de nationale regelgeving nader bezien, *SMA* 1992, blz. 97-105, C.J. Vos/H.G. de Gier, *Europese en Nederlandse arbo-regelgeving*, Utrecht 1995.

26. Vgl. J.P.M. Zeijen, Handvest van sociale grondrechten voor de Europese gemeenschap: eerste stappen van een marathon, *SR* 1990, blz. 35-52 (met de tekst van het handvest); L. Betten, EG-handvat van sociale grondrechten, een hol vat?, *SMA* 1990, blz. 119-125.

verdrag.²⁷ In art. 1 van de Overeenkomst wordt als doel geformuleerd dat de Gemeenschap en de lidstaten onder meer de gestage verbetering van de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden zullen bevorderen. Bij het verwezenlijken van deze doelstellingen dienen de Gemeenschap en de lidstaten wel rekening te houden met de verscheidenheid van nationale gebruiken, met name op het gebied van de contractuele betrekkingen en met de noodzaak het concurrentievermogen van de economie van de Gemeenschap te handhaven.

Ter verwezenlijking van de doelstelling van art. 1 wordt volgens art. 2 het optreden van de lidstaten op een aantal gebieden ondersteund en aangevuld. Als eerste wordt genoemd de verbetering van het arbeidsmilieu om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen. Het is één van de gebieden waarop de Raad van ministers met gekwalificeerde meerderheid kan besluiten. Dit betekent dus dat richtlijnen op het gebied van het arbeidsmilieu op twee verschillende grondslagen tot stand kunnen worden gebracht: art. 118 A EG-verdrag en art. 2 van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek (zie hierover verder hoofdstuk 2). Nieuw is bovendien dat de richtlijnen die op basis van art. 2 tot stand komen uitgevoerd kunnen worden door de sociale partners indien zij daarom verzoeken. Wel moeten de betrokken lidstaten zelf alle maatregelen treffen om de in de betrokken richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

5.3.2 *De Kaderrichtlijn betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk*

In 1980 stelde de Raad een eerste kaderrichtlijn vast op het gebied van de veiligheid en de gezondheid: de Richtlijn betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan chemische, fysieke en biologische agentia op het werk.²⁸ Op basis van deze kaderrichtlijn zijn vier bijzondere richtlijnen vastgesteld, welke betrekking hebben op metallisch lood en zijn ionverbindingen, asbest, lawaai en een verbod

27. Vgl. L. Betten, De oplossing van de Maastrichtse Overeenkomst inzake sociale politiek: erger dan de kwaal?, *SMA* 1993, blz. 742-746; C.J. Vos, Wit, groen en Grijs: de EG op zoek naar een nieuwe koers, *SR* 1994, blz. 114-117; J.P.M. Zeijen, Europees sociaal beleid na Maastricht: een ratjetoe?, *SR* 1992, blz. 132.

28. Richtlijn nr. 80/1107/EEG, *Pb. EG* 1980 L 327.

van bepaalde specifieke agentia en/of bepaalde werkzaamheden²⁹ (zie verder over deze richtlijnen par. 5.3.3).

In 1989 is, op basis van art. 118 A EG-verdrag een tweede uiterst belangrijke kaderrichtlijn tot stand gekomen: de Richtlijn van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.³⁰ In het vervolg: de Kaderrichtlijn. Door de vele algemene beginselen die de Kaderrichtlijn bevat en haar zeer brede werkingssfeer kan zij beschouwd worden als een soort Europese Arbeidsomstandighedenwet. Volgens art. 18 lid 1 van de Kaderrichtlijn diende zij uiterlijk op 31 december 1992 in de nationale wetgeving te zijn geïmplementeerd. Nederland heeft daaraan niet kunnen voldoen.

Eind 1992 werd pas het wetsontwerp aan de Tweede Kamer aangeboden. Het bevatte niet alleen de wijzigingen die nodig waren om te voldoen aan de Kaderrichtlijn, maar ook enkele artikelen voortvloeiende uit het nationale beleid strekkende tot terugdringing van het ziekteverzuim. Uiteindelijk is de vernieuwde Arbowet – grotendeels – per 1 januari 1994 in werking getreden.³¹

Hieronder zullen de belangrijkste bepalingen van de Kaderrichtlijn worden besproken. Telkens zal bezien worden hoe de betreffende bepaling in de nationale wetgeving is geïmplementeerd. De inhoud en implementatie van de art. 10 en 11 over de voorlichting, raadpleging en deelneming van de werknemers komen aan de orde in hoofdstuk VII, 5.

5.3.2.1 Doel en werkingssfeer

Het doel van de Kaderrichtlijn is geformuleerd in de titel. Om het doel te bereiken bevat de Kaderrichtlijn algemene beginselen betreffende de preventie van beroepsrisico's en de bescherming van de veiligheid en de gezondheid, het uitsluiten van risico- en ongevalsfactoren, voorlichting, raadpleging, evenwichtige deelneming overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken, de opleiding van de werknemers en hun vertegen-

29. Respectievelijk: Richtlijn nr. 82/605/EEG, *Pb. EG* 1982, L 247; Richtlijn nr. 83/477/EEG, *Pb. EG* 1983, L 263; Richtlijn nr. 86/1107/EG, *Pb. EG* 1986, L 137.

30. Richtlijn nr. 89/391 EEG, *Pb. EG* 1989, L 183.

31. *Stb.* 1993, 758. Vgl. A.J.C.M. Geers, De EG, het verzuimbeleid en de veranderingen in de Arbowet, *SR*, 1993, blz. 4-7 en dezelfde: De EG, het verzuimbeleid en de veranderingen in de Arbowet: het vervolg, *SR*, 1993, blz. 262-265.

woordigers, alsmede algemene regels voor de tenuitvoerlegging van die beginselen. De Kaderrichtlijn is van toepassing op alle publieke en openbare sectoren (art. 2 lid 1). Slechts als bijzondere aspecten van bepaalde activiteiten aan de toepassing van de Kaderrichtlijn in de weg staan, geldt de Kaderrichtlijn niet. De Kaderrichtlijn noemt als voorbeelden de strijdkrachten of de politie (art. 2 lid 2). De art. 1 en 2 Arbowet (definities en toepassingsgebied) voldoen aan het door de Kaderrichtlijn geëiste bereik. Hiervoor was echter wel een wetswijziging noodzakelijk van art. 2. Immers volgens de bepalingen van art. 2 lid 1 (oud) waren de bepalingen in de Arbowet die betrekking hebben op het welzijn in verband met de arbeid niet van toepassing op de verrichtingen van leerlingen, studenten en personeel in de onderwijsinrichtingen. De Kaderrichtlijn biedt geen mogelijkheid om een uitzonderingspositie te creëren voor de onderwijssector, maar stelt expliciet dat de richtlijn ook van toepassing is op de educatieve sectoren (art. 2, lid 1 Kaderrichtlijn). Als gevolg van de wijziging gelden de welzijnsbepalingen nu ook voor het onderwijs.

5.3.2.2 Algemene verplichtingen werkgever

In afdeling II van de Kaderrichtlijn worden aan de werkgever een aantal algemene verplichtingen opgelegd (art. 5 en 6) en een aantal meer specifieke.

Art. 5 verplicht de werkgever om te zorgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met het werk verbonden aspecten. Deze algemene zorgverplichting voor de werkgever stond al in art. 3 lid 1 aanhef Arbowet.

Bij het uitvoeren van zijn arbeidsbeschermende maatregelen moet de werkgever volgens art. 6 Kaderrichtlijn een aantal grondbeginselen in acht nemen. Veel ervan waren al terug te vinden in de Arbowet, met name in de art. 3 en 4. Dit geldt de verplichting om risico's te voorkomen en ze te bestrijden bij de bron, om het werk aan te passen aan de mens, met name wat betreft de inrichting van de arbeidsplaats, de keuze van werkkuitrusting en werk- en produktiemethoden, met name om monotone arbeid te tempogebonden arbeid draaglijker te maken en de gevolgen daarvan voor de gezondheid te beperken, om wat gevaarlijk is te vervangen door wat niet of minder gevaarlijk is en om passende instructies te verstrekken aan de werknemers. Daarbij dient de werkgever rekening te houden met de ontwikkeling van de techniek, een integrale planning te maken en voorrang te geven aan maatregelen inzake collectieve bescherming boven maatregelen inzake individuele bescherming. Voorts staan

in art. 6 enkele bepalingen met betrekking tot overleg, het geven van instructies en een samenwerkings- en coördinatieverplichting als werknemers van verschillende bedrijven op een zelfde arbeidsplaats werken. Deze laatste bepaling correspondeert met art. 30 Arbowet.

Tot slot bepaalt art. 6 dat de maatregelen inzake arbeidsomstandigheden in geen geval financiële lasten voor de werknemers mogen betekenen. Met het oog op deze bepaling is art. 56 in de Arbowet opgenomen.

5.3.2.3 Risico-evaluatie

Eén belangrijke bepaling uit art. 6 Kaderrichtlijn was nog niet te vinden in de Arbowet: de verplichting van de werkgever om de risico's voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te evalueren.

Op verschillende plaatsen in de Kaderrichtlijn is deze verplichte evaluatie terug te vinden. In art. 6, lid 2 onder b wordt als een van de algemene preventieprincipes genoemd het evalueren van risico's die niet kunnen worden voorkomen.

Voorts verplicht art. 6, lid 3 onder a tot een risico-evaluatie. Op grond van deze risico-evaluatie en voor zover nodig moeten de door de werkgever gebruikte werk- en produktiemethoden een betere bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers verzekeren en geïntegreerd worden in het geheel van de activiteiten van het bedrijf en/of de inrichting en betrekking hebben op alle niveaus.

Tenslotte bevat art. 9, lid 1 onder a de verplichting van de werkgever om te beschikken over een evaluatie van de risico's op het werk, met inbegrip van de risico's voor de groepen werknemers met bijzondere risico's.

De Kaderrichtlijn geeft dus een prominente rol aan de risico-evaluatie. Gelet op het grote belang van een deugdelijke evaluatie (en een daaraan voorafgaande inventarisatie) als basis voor het te voeren arbeidsomstandighedenbeleid is dit begrijpelijk. Ook de Arbowet en de daarop gebaseerde regelingen bevatten al enkele bepalingen met betrekking tot een risico-inventarisatie en -evaluatie. Bijvoorbeeld art. 5 Arbowet (arbeidsveiligheidsrapport) en nadere regelingen met betrekking tot lood, asbest, schadelijk geluid en carcinogene stoffen. Een algemene verplichting bestond echter nog niet. Derhalve is in art. 4 van de Arbowet de algemene verplichting opgenomen dat het arbeidsomstandighedenbeleid gebaseerd dient te zijn op een deugdelijke en op schrift gestelde inventarisatie en evaluatie van alle gevaren die de arbeid voor de veiligheid, de gezond-

heid en het welzijn (dit laatste onderwerp wordt door de Kaderrichtlijn niet genoemd) van de werknemers met zich brengt. Vervolgens wordt uitgelegd wat onder die gevaren onder meer wordt begrepen. De inventarisatie en evaluatie dienen tevens de gevaren te omvatten die niet kunnen worden vermeden alsmede de gevaren voor categorieën werknemers die als bijzonder kunnen worden aangemerkt. Voorts moet daarin zijn aangegeven welke maatregelen zullen worden genomen in verband met de bedoelde gevaren en de samenhang daartussen.

Op advies van de Arboraad is in de Arbowet opgenomen dat de werkgever zich bij de uitvoering van de risico-inventarisatie en -evaluatie, gelet op het grote belang ervan, moet laten bijstaan door een gecertificeerde deskundige dienst.³² Deze laatste verplichting vloeit dus niet voort uit de Kaderrichtlijn.

5.3.2.4 Beschermings- en preventiediensten

Art. 7 Kaderrichtlijn bevat als meer specifieke verplichting voor de werkgever dat hij in zijn bedrijf een of meer werknemers moet aanwijzen die taken verrichten op het gebied van de bescherming tegen en de preventie van beroepsrisico's. De werkgever mag deze taken ook laten verrichten door personen of diensten van buiten het bedrijf. In elk geval moeten de capaciteiten, de middelen en de aantallen van deze deskundigen (van binnen of van buiten het bedrijf) voldoende zijn om de beschermings- en preventieactiviteiten op zich te nemen, afhankelijk van de grootte van het bedrijf, van de aanwezige risico's en van de verdeling ervan over het gehele bedrijf. De Kaderrichtlijn schrijft dus niet exact voor welke beschermings- en preventietaken moeten worden uitgevoerd, noch welke capaciteiten en middelen de deskundigen moeten hebben en evenmin het vereiste aantal. Het valt op dat de verplichting niet slechts geldt voor bepaalde categorieën van werkgevers, maar voor alle werkgevers. Vervolgens wordt de werkgevers wel de vrijheid gelaten om de organisatie van de deskundigheid, de inhoud van de zorg e.d. af te stemmen op de grootte van en de risico's in het bedrijf.

32. TK 1992-1993, 22 898, nr. 3 blz. 22. De Arboraad – een bij de Arbowet ingesteld adviesorgaan – is inmiddels (bij dezelfde wetwijziging) opgeheven.

Op het punt van de beschermings- en preventiediensten bestond er een behoorlijk verschil tussen de Kaderrichtlijn en de Nederlandse Arbowetgeving.

In de eerste plaats werden op basis van de Arbowet categorieën bedrijven aangewezen om deskundige zorg in huis te hebben: in het algemeen de zgn. 500+ bedrijven. Voor deze bedrijven gold vanaf 1974 verplichte bedrijfsgezondheidszorg, vanaf 1989 verplichte bedrijfsveiligheidszorg en vanaf 1990 verplichte welzijnszorg.³³ In de Arbowet respectievelijk de art. 18, 19 en 17. De Kaderrichtlijn verplicht dus elke werkgever tot het hebben van deskundigen.

In de tweede plaats ging het Nederlandse stelsel uit van kolomsgewijze zorg: bedrijfsgezondheid, veiligheid en welzijn, met een mogelijkheid tot integratie (de zgn. gecombineerde diensten). De Kaderrichtlijn heeft als uitgangspunt arbo-brede preventiezorg.

In de derde plaats was er in de Arbowet en de daarop gebaseerde besluiten sprake van gedetailleerd omschreven takenpakketten en van deskundigheden-beschrijvingen. De Kaderrichtlijn laat de werkgever op deze punten in beginsel vrij.

Na de wetswijziging is in de Arbowet als volgt inhoud gegeven aan de bepalingen van de Kaderrichtlijn.³⁴

Elke werkgever moet zich bij de nakoming van zijn verplichtingen op grond van de Arbowet laten bijstaan òf door een of meer deskundige werknemers, al dan niet georganiseerd in een dienst, òf door andere deskundige personen òf door een of meer externe diensten òf door een combinatie van deskundige werknemers en andere deskundige personen of diensten (intern of extern). Met betrekking tot een viertal taken moet de werkgever zich echter laten bijstaan door een interne of externe Arbo-dienst. Deze dienst moet (op termijn) gecertificeerd zijn. De taken vormen het zgn. basispakket: risico-inventarisatie en -evaluatie, verzuimbeleid (geen verplichting op basis van de Kaderrichtlijn), arbeidsgezondheidskundig onderzoek en het arbeidsgezondheidskundig spreekuur (evenmin verplicht door de Kaderrichtlijn). De minister zag bij de parlementaire behandeling van de Arbowet deze verplichtingen voor de werkgever 'als een invulling van hun plicht om te zorgen voor goede

33. Vgl. Besluit verplichtstelling van bedrijfsgezondheidsdiensten (*Stb.* 1974, 740); Besluit verplichtstelling veiligheidsdiensten (*Stb.* 1989, 304); Besluit verplichtstelling welzijnstaken (*Stb.* 1990, 489).

34. Uitvoerder: A.J.C.M. Geers, t.a.p. blz. 263-265.

arbeidsomstandigheden en een goed verzuimbeleid'.³⁵ De AMvB inzake de Arbodiensten noemt vervolgens de vier disciplines die in de dienst tenminste vertegenwoordigd moeten zijn: een bedrijfsgeneeskundige, een veiligheidskundige, een arbeidshygiënist en een arbeids- of organisatie-deskundige.³⁶

Over de verplichting tot certificatie meldt de Memorie van Toelichting bij de wijziging van de Arbowet onder meer: 'Ook de meest recente ontwikkelingen die zich binnen de Europese Gemeenschappen voordoen op het gebied van kwaliteitswaarborging van arbeidsomstandigheden, rechtvaardigen de verwachting dat daarbij in de komende jaren meer dan tot nu toe gebruik zal moeten worden gemaakt van het instrument certificatie'.³⁷

In vergelijking tot de Kaderrichtlijn gaan de Nederlandse bepalingen in tenminste drie opzichten dus verder: het voorgeschreven takenpakket voor de Arbodienst, de vier disciplines die in de Arbodienst vertegenwoordigd moeten zijn en de eis tot certificatie.

5.3.2.5 Bedrijfshulpverlening en ernstig en onmiddellijk gevaar

Art. 8 Kaderrichtlijn verplicht de werkgever om, afhankelijk van aard en grootte van het bedrijf, maatregelen te treffen op het gebied van eerste hulp, de brandbestrijding, de evacuatie van werknemers en eventuele andere aanwezigen en om verbindingen te onderhouden met hulpdiensten van buitenaf, zoals bijvoorbeeld de brandweer. Voor deze taken moet de werkgever werknemers aanwijzen die belast worden met het uitvoeren van deze maatregelen. Opleiding, aantallen e.d. zijn eveneens afhankelijk van de aard en de grootte van het bedrijf.

Tot de wijziging van de Arbowet golden in Nederland bepalingen voor de zgn. bedrijfshulpverlening voor arbeidsorganisaties met meer dan 30 personen volgens het Besluit bedrijfszelfbescherming 1958.³⁸ Het Besluit stelde regels met betrekking tot verantwoordelijkheden en leiding, het

35. TK 26 mei 1993, blz. 72-5164.

36. Besluit Arbodiensten, *Stb.* 1993, 781.

37. MvT t.a.p. blz. 48.

38. *Stb.* 1958, 147. Het Besluit was gebaseerd op de Wet Bescherming Bevolking (*Stb.* 1952, 404). In 1986 kwam de Intrekkingswet Bescherming Bevolking tot stand (*Stb.* 1986, 312). Daarin werd ondermeer bepaald dat het Besluit van kracht zou blijven totdat het werd vervangen dan wel ingetrokken. Dit gebeurde bij de wijziging van de Arbowet 1993.

opstellen van een beschermingsplan, EHBO-voorzieningen, gewonden-transport, redding en brandbestrijding.

Ter uitvoering van art. 8 Kaderrichtlijn is een aantal nieuwe art. 22 t/m 23b in de Arbowet opgenomen. Op grond hiervan moet de werkgever werknemers aanwijzen als bedrijfshulpverlener die in elk geval tot taak hebben het verlenen van eerste hulp, het beperken en bestrijden van brand en ongelukken, het alarmeren en evacueren in noodsituaties en het alarmeren en samenwerken met andere hulporganisaties. Aantallen (per 50 werknemers ten minste één bedrijfshulpverlener) en deskundigheidsvereisten zijn te vinden in het Besluit Bedrijfshulpverlening.³⁹

Art. 8 Kaderrichtlijn kan tevens een aantal bepalingen met betrekking tot ernstig en onmiddellijk gevaar geven.

In de eerste plaats moet de werkgever de betrokken werknemers ervan in kennis stellen evenals van de getroffen of te treffen beschermingsmaatregelen. In de Arbowet was al in art. 6 aan dit voorschrift gehoor gegeven.

In de tweede plaats moet de werkgever het mogelijk maken dat werknemers bij ernstig en onmiddellijk gevaar hun activiteiten stop zetten en/of de arbeidsplaats onmiddellijk verlaten, waarbij het in beginsel niet de bedoeling is dat de werkgever gedurende deze situatie de werknemer verzoekt het werk te hervatten. De werknemer die onder dergelijke omstandigheden de werkplek verlaat mag daar geen nadeel van ondervinden en moet 'overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken, worden beschermd tegen alle ongerechtvaardigde nadelige gevolgen daarvan'. Voor Nederland betekent dat dat het niet alleen gaat om een recht tot werkweigering maar vooral ook om de bewijsrechtelijke positie van de weigerende werknemer: niet hij moet bewijzen dat hij terecht het werk neerlegt, maar de werkgever dat hij dat ten onrechte deed (art. 38 Arbowet).

In de derde plaats moet de werkgever bij ernstig en onmiddellijk gevaar ervoor zorgen dat elke werknemer wanneer het onmogelijk is om contact op te nemen met een bevoegde meerdere, rekening houdende met zijn technische kennis en middelen, de nodige passende maatregelen kan nemen om de gevolgen van een dergelijk gevaar te voorkomen. Ook dit optreden mag voor hem in beginsel geen nadeel teweegbrengen. Er is wel gesuggereerd dat deze bepaling gelezen zou kunnen worden als een recht van werknemers om een deel van de onderneming (of het produk-

39. *Stb.* 1993, 783.

tieproces) stil te leggen, indien dat noodzakelijk is om de gevolgen van het gevaar te vermijden. De geschiedenis van de bepaling wijst echter niet op een dergelijke uitleg.⁴⁰ De Nederlandse implementatie is ook niet zover gegaan. Zij is terug te vinden in art. 3, lid 1 onder d (nieuw) en art. 38 Arbowet.

5.3.2.6 Opleiding

Art. 12 Kaderrichtlijn verplicht de werkgever in lid 1 ervoor te zorgen dat elke werknemer bij zijn aanstelling, overplaatsing of verandering van functie, de invoering van nieuwe of andere werkomstandigheden en bij de invoering van een nieuwe technologie voldoende en aangepaste voorlichting en instructies ontvangt. Deze opleiding moet worden aangepast aan de ontwikkeling en het ontstaan van nieuwe risico's en zonodig op gezette tijden worden herhaald. Art. 6 Arbowet voorzag al in deze voorschriften.

Lid 2 van art. 12 verplicht de werkgever zich ervan te vergewissen dat werknemers van een ander bedrijf die bij hem komen werken passende instructies ontvangen hebben in verband met de risico's voor de veiligheid en de gezondheid in zijn bedrijf. De art. 6 en 30 Arbowet legden deze verplichting al op.

Vervolgens bepaalt de Kaderrichtlijn dat werknemersvertegenwoordigers met een specifieke taak op het gebied van de veiligheid en de gezondheid recht hebben op een passende opleiding (lid 3). Deze voorschriften waren al te vinden in art. 18 leden 1 en 2 van de Wet op de ondernemingsraden.

Tot slot mogen volgens de Kaderrichtlijn de opleidingen als bedoeld in de leden 1 en 3 niet ten laste van de werknemers(vertegenwoordigers) komen en moeten de in lid 1 bedoelde opleidingen worden gegeven in werktijd en de in lid 3 bedoelde opleidingen in werktijd of overeenkomstig de nationale praktijken binnen of buiten het bedrijf. Voor Nederland is hieraan voldaan door respectievelijk art. 56 Arbowet (nieuw), art. 6, lid 1 Arbowet en art. 18, leden 1 en 2 van de Wet op de ondernemingsraden.

40. Vgl. E. Steyger, *Medezeggenschap op ondernemingsniveau inzake veiligheids- en gezondheidsaangelegenheden in de Europese Gemeenschap*, Deventer 1990, blz. 325.

5.3.2.7 Gezondheidstoezicht

Art. 14 lid 1 Kaderrichtlijn bepaalt in het algemeen dat ervoor gezorgd moet worden dat maatregelen worden vastgesteld overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zodat werknemers 'onder passend gezondheidstoezicht staan' dat afgestemd is op de risico's voor hun veiligheid en hun gezondheid op het werk. In lid 2 wordt deze bepaling zodanig geconcretiseerd dat er nauwelijks ruimte is ten aanzien van de wijze waarop lid 1 moet worden geïmplementeerd: de maatregelen moeten van dien aard zijn dat elke werknemer op gezette tijden in de gelegenheid wordt gesteld zich medisch te laten onderzoeken. Tot slot bepaalt art. 3 dat dit gezondheidstoezicht een onderdeel kan vormen van een nationaal stelsel van gezondheidszorg.

De algemene verplichting van de werkgever om aan al zijn werknemers medisch onderzoek aan te bieden was in Nederland onbekend. Wel bestonden er al bijzondere voorschriften met betrekking tot een dergelijk onderzoek zoals ten aanzien van het werken met asbest, lood en schadelijk geluid.⁴¹

Art. 24a Arbowet bepaalt nu dat de werkgever verplicht is zijn werknemers in de gelegenheid te stellen zich periodiek arbeidsgezondheidskundig te laten onderzoeken. Het doel van het onderzoek dient te zijn de risico's, die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zo veel mogelijk te voorkomen of te beperken. De werkgever dient op grond van de risico-inventarisatie en -evaluatie, vooraf overleg te plegen met de ondernemingsraad (of bij het ontbreken daarvan met de belanghebbende werknemers) over de periodiciteit van het onderzoek. Uitdrukkelijk wordt in de Memorie van Toelichting bij de wijziging van de Arbowet gesteld dat het onderzoek niet het karakter moet krijgen van een algemene 'health check-up', waarbij ook niet direct met het werk samenhangende problematiek wordt opgespoord. Bewoordingen en strekking van art. 14 Kaderrichtlijn geven daar ook geen enkele aanlei-

41. Vgl. het Asbestbesluit Arbeidsomstandighedenwet (*Stb.* 1988, 560), het Loodbesluit (*Stb.* 1988, 100) en ten aanzien van lawaai de wijziging van onder meer het Veiligheidsbesluit fabrieken of werkplaatsen (*Stb.* 1991, 598). Zie ook de specifieke richtlijnen in paragraaf 3 van dit hoofdstuk. Art. 25 Arbowet voorzag al in de mogelijkheid om bij AMvB periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek voor te schrijven als voorwaarde voor het mogen verrichten van bepaalde arbeid. Van deze mogelijkheid is gebruik gemaakt ten aanzien van kraandrijvers (art. 212 van het Veiligheidsbesluit voor fabrieken en werkplaatsen 1938, *Stb.* 1938, 872).

ding toe. Tevens dient door het onderzoek geen ongewenste medicalisering van de arbeidsproblematiek plaats te vinden waardoor het ziekteverzuim kan toenemen, evenals de mogelijke consumptie van curatieve gezondheidszorg.⁴² Dit is ook de oorzaak van de eis dat het onderzoek dient te worden uitgevoerd door een gecertificeerde Arbodienst.

5.3.2.8 Verplichtingen van de werknemers

Afdeling III van de Kaderrichtlijn kent alleen art. 13 over de verplichtingen van de werknemer.

In lid 1 staat de algemene verplichting voor de werknemer om overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies naar vermogen zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van andere betrokken personen.

Lid 2 geeft zes concrete normen waaraan de werknemer zich heeft te houden. De werknemers moeten a) op de juiste wijze gebruik maken van machines, (vervoers)middelen en dergelijk; b) op de juiste wijze gebruik maken en daarna opbergen van de hun ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen; c) de specifieke veiligheidsvoorzieningen op machines en dergelijke op de juiste manier gebruiken; d) de werkgever en de werknemers met een speciale taak op het gebied van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers onmiddellijk op de hoogte stellen van een onmiddellijk dreigend gevaar en van elk geconstateerd mankement in de beschermingssystemen; e) de werkgever en/of de onder d) bedoelde werknemers zolang dat nodig is bijstand verlenen om hen in staat te stellen alle taken op het gebied van de veiligheid en de gezondheid uit te voeren die door de bevoegde instantie zijn opgelegd; f) de werkgever en de eerder bedoelde werknemers zolang dat nodig is bijstand te verlenen om de werkgever in staat te stellen ervoor te zorgen dat het arbeidsmilieu en de arbeidsomstandigheden veilig zijn en geen risico's opleveren voor de veiligheid en de gezondheid binnen hun werkterrein.

Art. 12 van de Arbowet en in mindere mate de art. 6 (voorlichting en onderricht) en 13 (samenwerking tussen werkgever en werknemers) kwamen al grotendeels overeen met art. 13 leden 1 en 2 onder a t/m d van de Kaderrichtlijn. De bepalingen van art. 13 lid 2 onder e en f dienden alsnog in de Arbowet te worden geïncorporeerd omdat de in art.

42. MvT t.a.p. blz. 43.

13 Arbowet opgenomen verplichting tot samenwerking van werkgever en werknemers als te algemeen en derhalve niet toereikend is beschouwd.⁴³ De nieuwe bepaling in art. 12 onder f beoogt in de leemte te voorzien. Het valt tenslotte op dat in art. 13 Kaderrichtlijn wordt gesproken van een 'naar vermogen' verrichten van de algemene zorgplicht voor de werknemer. Deze relativering van de verantwoordelijkheid verschilt met de formulering over dit punt in art. 5 Kaderrichtlijn over de algemene zorgverplichting voor de werkgever. Daar wordt in lid 4 van art. 5 gesproken over uitsluiting of vermindering van de verantwoordelijkheid van de werkgevers voor 'feiten die te wijten zijn aan abnormale en onvoorzienbare omstandigheden buiten de wil van de werkgevers of buitengewone gebeurtenissen, indien de gevolgen van die omstandigheden of gebeurtenissen ondanks alle betrachte zorgvuldigheid niet kunnen worden voorkomen'.⁴⁴

Bij het formuleren van de algemene werkgevers- en werknemersverplichtingen in de Arbowet heeft het onderscheid geen rol gespeeld.

5.3.3 *De overige richtlijnen*

Hieronder volgt een overzicht (stand van zaken: mei 1995) van alle EG-richtlijnen die de veiligheid en gezondheid (soms slechts gedeeltelijk) betreffen. Daarbij wordt telkens aangegeven hoe de richtlijn in de Nederlandse wetgeving is – en bij de meest recente richtlijnen – wordt, geïmplementeerd.

Met name de hierboven besproken Kaderrichtlijn heeft gezorgd voor een ware explosie van op deze Kaderrichtlijn gebaseerde bijzondere richtlijnen. Telkens is aangegeven wanneer een richtlijn gebaseerd is op de Kaderrichtlijn. Het betreft in het navolgende overzicht de nrs. 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16, 17 en 18, in totaal 13 bijzondere richtlijnen dus. Daarnaast is er een aantal bijzondere richtlijnen, ook als zodanig aangegeven, gebaseerd op de eerdere Kaderrichtlijn (1980) betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan chemische, fysieke en biologische agentia op het werk. In het overzicht: nr. 28.

43. MvT t.a.p. blz. 85.

44. Zie over dit onderscheid E. Steyger, *Medezeggenschap op ondernemingsniveau inzake veiligheids- en gezondheidsaangelegenheden in de Europese Gemeenschap*, Deventer, 1990, blz. 318.

Art. 16 Kaderrichtlijn 1989 vormt de grondslag voor de bijzondere richtlijnen die op deze recente kaderrichtlijn zijn gebaseerd. In lid 1 wordt gesteld dat op basis van art. 118 A EG-verdrag bijzondere richtlijnen worden vastgesteld onder meer op de in de bijlage bij de kaderrichtlijn genoemde gebieden. Volgens lid 2 kunnen de kaderrichtlijn en de bijzondere richtlijnen overeenkomstig de procedure van art. 118 A worden gewijzigd en lid 3 meldt dat de bepalingen van de kaderrichtlijn onverkort gelden voor alle gebieden die onder de bijzondere richtlijnen vallen, onverminderd in die bijzondere richtlijnen vervatte stringentere en/of specifieke bepalingen. De bijlage genoemd in art. 16 lid 1 bevat een lijst met de navolgende gebieden:

- arbeidsplaatsen;
- machines;
- individuele beschermingsmiddelen;
- werkzaamheden met beeldschermapparatuur;
- hanteren van zware lasten welke risico's van lumbaal letsel met zich brengen;
- tijdelijke en mobiele werkplaatsen;
- visserij en landbouw.

Op al deze gebieden zijn inmiddels bijzondere richtlijnen vastgesteld, met uitzondering van de landbouw. Het volledige overzicht – te beginnen met de meest recente richtlijnen – ziet er als volgt uit.

1. Richtlijn nr. 94/33/EEG van de Raad van de Europese Unie van 22 juni 1994 betreffende de bescherming van jongeren op het werk (*Pb. EG* L 216).

Deze richtlijn wordt uitgevoerd in de Arbeidstijdenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit. Uitvoerig over de richtlijn: hoofdstuk 5, paragraaf 2.4.

2. Richtlijn nr. 93/104/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (*Pb. EG* L 307).

Deze richtlijn is slechts voor één element (arbeidsgezondheidskundig onderzoek van nachtarbeiders) van belang voor het Arbeidsomstandighedenbesluit. Het overgrote deel van die richtlijn wordt in het kader van de Arbeidstijdenwet uitgevoerd. Uitvoerig over de richtlijn: hoofdstuk 5, paragraaf 2.2.

3. Richtlijn nr. 93/103/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 23 november 1993 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het werk aan boord van vissersvaartuigen

(*Pb. EG* L 307, dertiende bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van de Richtlijn nr. 89/391/EEG).

Deze richtlijn is uitgevoerd in het *Visserstvaartuigenbesluit* (van v&w) (*Stb.* 1989, 354 en nadien gewijzigd *Stb.* 1993, 689).

4. Richtlijn nr. 92/104/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 3 december 1992 betreffende minimumvoorschriften ter verbetering van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers in de winningsindustrieën in dagbouw of ondergronds (*Pb. EG* L 404, twaalfde bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG).

Deze richtlijn is uitgevoerd in het *Besluit winningsindustrie in dagbouw* (*Stb.* 1994, 602).

5. Richtlijn nr. 92/91/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 3 november 1992 betreffende minimumvoorschriften ter verbetering van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers in de winingsindustrieën die delfstoffen winnen met behulp van boringen (*Pb. EG* L 348, elfde bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG).

Deze richtlijn wordt uitgevoerd in het *Mijnreglement continentaal plat* en het *Mijnreglement* (van EZ). Een wijzigingsbesluit ter zake ligt op dit moment bij de Raad van State.

6. Richtlijn nr. 92/85/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen 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. EG* L 348, tiende bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, lid 1, van Richtlijn nr. 89/391/EEG).

Deze richtlijn is uitgevoerd in het *besluit zwangere werkneemsters* (*Stb.* 1994, 337). Uitvoering over de richtlijn: hoofdstuk 5, paragraaf 2.3.

7. Richtlijn nr. 92/58/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 24 juni 1992 betreffende de minimumvoorschriften voor de veiligheids- en/of gezondheidssignalering op het werk (*Pb. EG* L 245, negende bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG).

Deze richtlijn is uitgevoerd in het *Besluit veiligheids- en gezondheids-signalering* (*Stb.* 1993, 530).

8. Richtlijn nr. 92/57/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 24 juni 1992 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor tijdelijke en mobiele bouwplaatsen (*Pb. EG* L

245, achtste bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG).

Deze richtlijn is uitgevoerd door middel van een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (*Stb.* 1994, 440) alsmede in het Bouwprocesbesluit Arbeidsomstandighedenwet (*Stb.* 1994, 597).

9. Richtlijn nr. 91/383/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen 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 uitzendbetrekkingen (*Pb. EG L* 206).

Deze richtlijn is uitgevoerd via een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (*Stb.* 1993, 757).

10. Richtlijn nr. 91/382/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 25 juni 1991 tot wijziging van Richtlijn 83/477/EEG betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest op het werk (*Pb. EG L* 206, tweede bijzondere richtlijn in de zin van art. 8 van Richtlijn nr. 80/1107/EEG).

Deze wijzigingsrichtlijn is uitgevoerd in het Asbestbesluit Arbeidsomstandighedenwet (*Stb.* 1988, 560, en nadien gewijzigd *Stb.* 1991, 685, *Stb.* 1993, 135, *Stb.* 1993, 136).

11. Richtlijn nr. 91/322/EEG van de Commissie van 29 mei 1991 tot vaststelling van indicatieve grenswaarden ter uitvoering van Richtlijn nr. 80/1107/EEG van de Raad betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan chemische, fysische en biologische agentia op het werk (*Pb. EG L* 177).

Overeenkomstig deze richtlijn houdt Nederland bij de vaststelling van grenswaarden rekening met hetgeen in deze richtlijn is opgenomen.

Deze richtlijn vereist geen specifieke uitvoering.

12. Richtlijn nr. 90/679/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 26 november 1990 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk (*Pb. EG L* 374, zevende bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG).

Deze richtlijn is uitgevoerd in het Besluit biologische agentia (*Stb.* 1994, 368).

13. Richtlijn nr. 90/394/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 28 juni 1990 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene agentia op het werk (*Pb. EG L* 196, zesde bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG).

Deze richtlijn is uitgevoerd in het Besluit carcinogene agentia (*Stb.* 1994, 91).

14. Richtlijn nr. 90/270/EEG van de Raad van 29 mei 1990 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid met betrekking tot het werken met beeldschermapparatuur (*Pb. EG L* 156, vijfde bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG).

Deze richtlijn is uitgevoerd in het Besluit beeldschermwerk (*Stb.* 1992, 677).

15. Richtlijn nr. 90/269/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 29 mei 1990 betreffende de minimum veiligheids- en gezondheidsvoorschriften voor het manueel hanteren van lasten met gevaar voor met name rugletsel voor de werknemers (*Pb. EG L* 156, vierde bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG).

Deze richtlijn is uitgevoerd in het Besluit fysieke belasting (*Stb.* 1993, 68).

16. Richtlijn nr. 89/656/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 30 november 1989 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor het gebruik op het werk van persoonlijke beschermingsmiddelen door de werknemers (*Pb. EG L* 393, derde bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG).

Deze richtlijn is uitgevoerd in het Arbeidsomstandighedenbesluit persoonlijke beschermingsmiddelen (*Stb.* 1993, 442).

17. Richtlijn nr. 89/655/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 30 november 1989 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats (*Pb. EG L* 393, tweede bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG).

Deze richtlijn is uitgevoerd in het Besluit arbeidsmiddelen (*Stb.* 1993, 537).

18. Richtlijn nr. 89/654/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 30 november 1989 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor arbeidsplaatsen (*Pb. EG L* 393, eerste bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG).

Deze richtlijn is uitgevoerd in het Besluit arbeidsplaatsen (*Stb.* 1993, 534).

19. Richtlijn nr. 89/391/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 12 juni 1989 betreffende tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (*Pb. EG L* 183).

Deze richtlijn is uitgevoerd door middel van een wijziging van de Arbeidsomstandigheden wet (*Stb.* 1993, 757) het Besluit arbodiensten (*Stb.* 1993, 781) en het besluit bedrijfshulpverlening Arbeidsomstandighedenwet (*Stb.* 1993, 783).

Voor een uitvoerige bespreking van deze zgn. Kaderrichtlijn: de vorige paragraaf van dit hoofdstuk.

20. Richtlijn nr. 88/642/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 16 december 1988 tot wijziging van Richtlijn 80/1107/EEG betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan chemische, fysische en biologische agentia op het werk (*Pb. EG L* 356).

Gelet op het indicatieve/optionele karakter van deze wijzigingsrichtlijn vereist deze geen specifieke uitvoering.

21. Richtlijn nr. 88/610/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 24 november 1988 tot wijziging van Richtlijn 82/501/EEG inzake de risico's van zware ongevallen bij bepaalde industriële activiteiten (*Pb. EG L* 336).

Deze wijzigingsrichtlijn is uitgevoerd in het Besluit risico's zware ongevallen (van vrom), (*Stb.* 1992, 291) alsmede in het Besluit verplichtstelling arbeidsveiligheidsrapport (*Stb.* 1981, 556, en nadien gewijzigd *Stb.* 1982, 408, *Stb.* 1988, 345, *Stb.* 1988, 432, *Stb.* 1992, 290, *Stb.* 1993, 747).

22. Richtlijn nr. 88/364/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 9 juni 1988 ter bescherming van werknemers door een verbod van bepaalde specifieke agentia en/of bepaalde werkzaamheden (*Pb. EG L* 179, vierde richtlijn in de zin van art. 8 van Richtlijn nr. 80/1107/EEG).

Deze richtlijn is uitgevoerd in het Besluit specifieke gezondheidsschadelijke stoffen (*Stb.* 1991, 453).

23. Richtlijn nr. 87/216/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 19 maart 1987, tot wijziging van Richtlijn 82/501/EEG inzake de risico's van zware ongevallen bij bepaalde industriële activiteiten (*Pb. EG L* 85).

Zie 21.

24. Richtlijn nr. 86/188/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 12 mei 1986 betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan lawaai op het werk (*Pb. EG L 137*).

Deze richtlijn is uitgevoerd in het Veiligheidsbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1938, het Landbouwveiligheidsbesluit, het Veiligheidsbesluit Stuwadoorsarbeid, het Veiligheidsbesluit Binnenvaart en het Veiligheidsbesluit restgroepen (*Stb.* 1991, 598).

25. Richtlijn nr. 83/477/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 19 september 1983 betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest op het werk (*Pb. EG L 263*, tweede bijzondere richtlijn in de zin van art. 8 van Richtlijn nr. 80/1107/EEG).

Zie 10.

26. Richtlijn nr. 82/605/EEG van de Raad van 28 juli 1982 betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan metallisch lood en zijn ionverbindingen op het werk (*Pb. EG L 247*, eerste bijzondere richtlijn in de zin van art. 8 van Richtlijn nr. 80/1107/EEG).

Deze richtlijn is uitgevoerd in het Loodbesluit (*Stb.* 1988, 100).

27. Richtlijn nr. 82/501/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 24 juni 1982 inzake de risico's van zware ongevallen bij bepaalde industriële activiteiten (*Pb. EG L 230*).

Zie 21.

28. Richtlijn nr. 80/1107/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 27 november 1980 betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan chemische, fysische en biologische agentia op het werk (*Pb. EG L 327*).

Gelet op het indicatieve/optionele karakter van deze richtlijn vereist deze geen specifieke uitvoering. (De eerste zgn. kaderrichtlijn)

29. Richtlijn nr. 78/610/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 29 juni 1978 betreffende de onderlinge aanpassing van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de lid-staten inzake de bescherming van de gezondheid van werknemers die aan vinylchloridemonomeer zijn blootgesteld (*Pb. EG L 197*).

Deze richtlijn is uitgevoerd in het Veiligheidsbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1938 (*Stb.* 1982, 433).

Enkele bijzondere richtlijnen zijn nog in voorbereiding. Het gaat om de volgende onderwerpen: veiligheid en gezondheid in het transport, veiligheid en gezondheid in de landbouw, fysieke agentia (met name een herziening van de lawaairichtlijn 1986), chemische agentia en veilig vervoer gehandicapte werknemers. Volgens de Europese Commissie zullen

in de komende jaren geen nieuwe arbo-richtlijnen worden ontwikkeld. De nadruk zal worden gelegd op de juiste uitvoering van de bestaande richtlijnen door de lidstaten.⁴⁵

Per 1 januari 1994 waren vijf van de twaalf lidstaten nog niet in staat gebleken om de kaderrichtlijn te implementeren. Dit gold ook voor (vrijwel) alle bijzondere richtlijnen. De Commissie heeft in 1994 een bijzondere actie ondernomen om de achterblijvende landen aan te sporen de achterstand in te halen.⁴⁶

5.3.4 *Aanbeveling en gedragscode seksuele intimidatie*

Uit een onderzoek verricht in opdracht van de Europese Commissie (1987) werd geconstateerd dat seksuele intimidatie een groot probleem vormde voor vele werkende vrouwen in de Europese Gemeenschap.⁴⁷ Het onderzoek in de lidstaten liet er geen twijfel over bestaan dat seksuele intimidatie kennelijk een onvermijdelijk aspect is van het beroepsleven.⁴⁸ Dit was mede aanleiding voor de EG-Commissie om in 1991 een aanbeveling en een gedragscode betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk aan te nemen.⁴⁹ De Raad van de Europese Gemeenschappen heeft op 19 december 1991 zijn steun uitgesproken voor de aanbeveling van de Commissie.⁵⁰ Aangegeven wordt dat het vóórkomen van seksuele intimidatie tevens een negatief effect heeft op de werkgever en het bedrijf: werknemers melden zich ziek of nemen ontslag en de produktiviteit zal dalen omdat gewerkt moet worden in een sfeer waarin de individuele integriteit niet wordt geëerbiedigd.

In de aanbeveling wordt lidstaten voorts aangeraden om actie te ondernemen teneinde duidelijk te maken dat seksueel geaard gedrag de waardigheid van vrouwen en mannen aantast, dat dat zowel van supe-

45. *Pb. EG* 1995, C-36, blz. 4.

46. Vgl. C.J. Vos/H.G. de Gier, 1995, t.a.p. blz. 107.

47. M. Rubinstein, *The dignity of women at work: a report on the problem of sexual harassment in the member states of the European Communities*, oktober 1987.

48. Ook Nederlands onderzoek wees uit dat een op de drie werkende vrouwen wel te maken heeft gehad met enige vorm van seksuele intimidatie. Vgl. het onderzoek van het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden in opdracht van het Ministerie van szw: Seksuele intimidatie: voorkomen en beleid voeren, *SZW-reeks* nr. 164, 1993.

49. Aanbeveling en gedragscode van 27 november 1991, *Pb. EG* 1991, C 27/4.

50. *Pb. EG* 1991, C 27/1.

rieuren als van collega's onacceptabel is en dat in omstandigheden sprake is van strijd met het beginsel van gelijke behandeling. Dit is met name het geval a) wanneer zulk gedrag ongewild, onzedelijk en beledigend is ten opzichte van degene tot wie het gericht is; b) wanneer verwerping van, of onderwerping aan zulk gedrag door de werkgevers of werknemers (inclusief superieuren en collega's) impliciet of expliciet wordt gebruikt als basis voor een beslissing omtrent de toegang tot een beroepsopleiding, tot een baan, voortgezette baan, promotie, salaris of enige andere beslissing met betrekking tot het werk en/of c) wanneer zulk gedrag een intimiderende, vijandige of vernederende werkomgeving creëert voor degene die het betreft.

Lidstaten wordt aanbevolen om actie te ondernemen in de publieke sector en om werkgevers en werknemersvertegenwoordigers aan te sporen maatregelen te ontwikkelen.

De gedragscode geeft vervolgens meerdere concrete handvatten ter bestrijding van seksuele intimidatie. Zij zijn vooral gericht op de werkgever die immers de verantwoordelijkheid draagt, óók ten aanzien van het machtsmisbruik door werknemers aan wie hij bepaalde bevoegdheden heeft gedelegeerd. De werkgevers wordt aangeraden om een beleid te formuleren en daarover de discussie aan te gaan met de werknemers. Onderdeel van dit beleid zou moeten zijn heldere procedures, informele probleemoplossingen, advies en hulp, onderzoek, disciplinaire maatregelen voor de schuldigen, en een verbod tot vergelding wanneer een werknemer een klacht indient over seksuele intimidatie. Collectieve arbeidsovereenkomsten zouden een goed instrument kunnen zijn om een dergelijk beleid te realiseren.

In Nederland is in 1994 art. 3 van de Arbowet gewijzigd met name de leden 2 t/m 4. Aan de zorgverplichtingen van de werkgever worden met deze wijzigingen verplichtingen op het gebied van de seksuele intimidatie (en agressie en geweld) toegevoegd.⁵¹ Hoewel de aanbeveling en de gedragscode in de Memorie van Toelichting bij de wijzigingswet Arbowet wel enkele malen wordt genoemd blijkt een belangrijke aanleiding voor de uitbreiding van de Arbowet met het onderwerp seksuele intimidatie toch ook het nationale beleid te zijn.⁵² Bovendien is de definitie van seksuele intimidatie met name geïnspireerd door de definitie die in de Verenigde Staten is vastgesteld in de 'Guidelines on sexual harassment'.

51. *Stb.* 1994, 586.

52. Vgl. *TK* 1992-1993, 23 326, nr. 3, blz. 4.

Deze officiële richtlijnen spelen, hoewel zonder wettelijke kracht, in de Verenigde Staten een belangrijke rol bij juridische procedures waarin het gaat om seksuele intimidatie op de werkplek. De nationale adviesorganen in Nederland hebben alle ingestemd met het uitgangspunt om deze Guidelines te beschouwen als houvast voor de definitie in de Arbowet.⁵³ Dit neemt niet weg dat veel van de elementen uit de EG-aanbeveling en gedragscode terug te vinden zijn in de regeling van de Arbowet. Deze ziet er nu als volgt uit. In lid 2 van art. 3 wordt de werkgever de plicht opgelegd om in het kader van de zorg voor een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn in verband met de arbeid, ervoor te zorgen dat de werknemer zoveel mogelijk wordt beschermd tegen seksuele intimidatie en de nadelige gevolgen daarvan. Volgens lid 3 wordt onder seksuele intimidatie het volgende verstaan. Het gaat om ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard waarbij tevens sprake is van de volgende punten: toegeven aan dergelijk intimiderend gedrag wordt gehanteerd als voorwaarde voor tewerkstelling, de reactie op dergelijk gedrag wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van de persoon raken en dergelijk gedrag heeft de bedoeling de persoon in het werk of in de werkomgeving te raken. In de Memorie van Toelichting wordt aanbevolen dat de werkgever, al dan niet met andere werkgevers, een vertrouwenspersoon aanstelt om klachten over seksuele intimidatie goed op te vangen, te behandelen en af te doen. De inspectiedienst szw (de voormalige Arbeidsinspectie) kan terzake aan de werkgever een aanwijzing geven. Krachtens art. 27, lid 1 onder e Wet op de ondernemingsraden heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht over de invulling van het seksuele-intimidatiebeleid. In lijn met de EG-aanbeveling en gedragscode dringen regering en Stichting van de Arbeid aan op het opnemen van bepalingen over seksuele intimidatie in CAO's.

53. Vgl. TK 1992-1993, 23 326, B, blz. 3.

6

ARBEIDSVORWAARDEN

6.1 Inleiding

De EG heeft nog geen regeling omtrent de primaire arbeidsvoorwaarden. Dat lijkt ook geen prioriteit te hebben, zoals blijkt uit de Sociale Overeenkomst waar regeling van het onderwerp zelfs is uitgesloten. Wel zijn diverse specifieke aspecten geregeld. Achtereenvolgens zullen aan de orde komen de informatie over de arbeidsverhouding, flexibele arbeidsrelaties, collectief ontslag, fusie, overgang van de onderneming en insolventie van de werkgever.

6.2 Informatie over de arbeidsverhouding

De EG verplicht de werkgever in *Richtlijn 91/533/EEG* tot het verschaffen van informatie over de arbeidsverhouding aan de werknemer¹. De richtlijn is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of -verhouding die in de wetgeving van een lidstaat omschreven is en/of onder de wetgeving van een lidstaat valt. Uitgezonderd mogen worden arbeidsverhoudingen die niet langer dan een maand duren of per week niet meer dan acht uren of die incidenteel en/of van bijzondere aard zijn, mits voor het niet-toepassen in deze gevallen bijzondere redenen bestaan (art. 1).

De werkgever is volgens deze richtlijn verplicht de werknemer in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding. Daarvan noemt de richtlijn een groot aantal onderwerpen, waaronder de identiteit van partijen, de plaats van het werk, functieomschrijving, aanvangsdatum, eventueel voorzienbare duur, recht op vakantie, duur van opzegtermijnen, loon, arbeidstijd, toepasselijke CAO.

1. Richtlijn nr. 91/533/EEG, *Pb. EG* 1991, nr. L 288, blz. 32. Hierover B. Hoogendijk, De EG-Richtlijn met betrekking tot de informatieverplichting van de werkgever inzake de arbeidsverhouding, *SR* 1992, blz. 74-77.

Gegevens kunnen zo nodig worden verstrekt door vermelding van de vindplaatsen van die regelingen (art. 2).

De informatie kan worden verstrekt in de schriftelijke arbeidsovereenkomst en/of een aanstellingsbrief en/of in een of meer andere schriftelijke documenten. Uiterlijk twee maanden na het begin van het werk dient de informatie te zijn verstrekt of zo veel eerder als het werk eerder eindigt (art. 3). Voor werknemers die langer dan een maand in het buitenland gaan werken, moeten de gegevens voor het vertrek worden verstrekt en ook informatie bevatten over onder meer de duur van het werk in het buitenland en de muntsoort waarin het loon wordt betaald (art. 4). Wijzigingen moeten schriftelijk worden medegedeeld en binnen een maand nadat zij zijn ingegaan (art. 5).

Dat de richtlijn niet voorschrijft om alles in één schriftelijke arbeidsovereenkomst op te nemen, kan worden verklaard uit een streven om onnodige formalisering te vermijden. Bovendien zou de rechtszekerheid van de werknemer verminderd worden, indien de geldigheid van de overeenkomst van het verstrekken afhankelijk zou zijn.

6.2.1 *Nederlandse uitvoering*

In Nederland is de Richtlijn uitgevoerd door de invoering van art. 7A:1637f BW. De bepaling staat in de titel over de arbeidsovereenkomst². In het zesde lid is deze ook van toepassing verklaard op andere arbeidsverhoudingen³. Indien de overeenkomst betreft het doorgaans op minder dan drie dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijke diensten ten behoeve van een natuurlijk persoon behoeft de werkgever de gegevens slechts op verzoek te verstrekken. Kennelijk heeft de Nederlandse regering deze uitzondering gebaseerd op de mogelijkheid van uitzonderingen voor arbeid 'van bijzondere aard'⁴. In art. II van de wet ter uitvoering van de Richtlijn is een analoge regeling voor het overheidspersoneel opgenomen, art. III en IV bevatten overgangsregelingen.

2. Wet van 2 december 1993, *Stb.* 1993, 635; G.J.J. Heerma van Voss, 'De informatieverplichting van de werkgever: een papieren tijger of een nieuwe rechtsbron in het arbeidsrecht?', *SR* 1994, blz. 67.

3. J.J. Trap, Flexibele arbeidsrelaties en de EG-Richtlijn inzake informatie aan de werknemer: losse flodder van kabinet, *SR* 1992, blz. 195-196.

4. Zie G.J.J. Heerma van Voss, aant. 9 bij art. 7A:1637f BW, in P.F. van der Heijden (red.), *Arbeidsovereenkomst* (losbladig), Deventer.

De Richtlijn heeft – door uitdrukkelijk te spreken van ‘arbeidsovereenkomst of -arbeidsverhouding’ kennelijk tot doel mede een regeling te treffen voor de zgn. *flexibele arbeidsrelaties*. Hierbij is immers veelal de vraag of wel van een arbeidsovereenkomst sprake is.

6.3 Flexibele arbeidsrelaties

Flexibele arbeidsrelaties – in het Europese spraakgebruik vaak aangeduid als ‘atypische arbeidsrelaties’⁵ – hebben in de jaren tachtig in de hele EG een groei doorgemaakt⁶. Dit werd enerzijds veroorzaakt door een toenemende behoefte aan flexibiliteit binnen de onderneming, anderzijds uit het oogpunt van het werkgelegenheidsbeleid van regeringen, bijvoorbeeld om de toegenomen participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt op te vangen⁷.

Een aantal voorstellen voor richtlijnen die specifiek over deze arbeidsverhoudingen handelden is tot op heden niet goedgekeurd, ten dele door discussies over de juridische grondslag in het EG-Verdrag. Het ging hierbij om arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, uitzendarbeid en deeltijdarbeid⁸. Daarvoor haalden andere voorstellen het evenmin⁹.

5. Zie voor kritiek op deze term Alan C. Neal, *Atypical Workforms and European Labour Law*, RdA 1992, blz. 115-120.

6. Vgl. A. Boudier, *New Forms of Employment and their use in the Employment of the Member States of the European Community*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1989, blz. 1; D. Meulders/B. Tytgat, *Atypical Employment in EEC Countries*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1989, blz. 61; C. Hakim, *Workforce Restructuring in Europe in the 1980s*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1989, blz. 167.

7. Zie in het algemeen B. Veneziani, ‘The New Labour Force’, in: R. Blanpain/C. Engels, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Vth and revised edition, Deventer 1993, blz. 203-226.

8. *Pb. EG* 1990, nr. C 224, blz. 4 e.v.; com(90) 228 def. Hierover J. Delsen, *A-typische arbeidsrelaties en overheidsbeleid in Europa*, SMA 1991, blz. 9; J.P.M. Zeijen, *Nieuwe Europese regels over deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid op komst?*, SR 1991, blz. 77-83; Rolf Wank, *Atypische Arbeitsverhältnisse*, RdA 1992, blz. 103-114; S. Burri, *Deeltijdarbeid in het Europees Gemeenschapsrecht*, SMA 1994, blz. 463-474; C. Passchier, *Deeltijdarbeid: het Europees tekort*, SMA 1995, blz. 82-88.

9. Zie het (gewijzigde) voorstel voor een richtlijn betreffende vrijwillige deeltijdarbeid, *Pb. EG* 1982, nr. C 62, blz. 7 en *Pb. EG* 1983, nr. C 18, blz. 5 en het (gewijzigde) voorstel voor een richtlijn inzake tijdelijke arbeid, *Pb. EG* 1982, nr. C 128, blz. 2 en *Pb. EG* 1984, nr. C 133, blz. 1; B. Hepple, *The Crisis in EEC Labour Law*, *Industrial Law Journal* 1987, blz. 77; P. Teague, *The European Community: the Social Dimension*, London 1989, blz. 64 e.v. Voor de afloop van deze voorstellen com (89) 568 final, par. 15.

Ten aanzien van deeltijdarbeid kan nog worden gewezen op een arrest van het EG-Hof in hoger beroep in een EG-ambtenarenzaak. Een EG-ambtenares kreeg van het EG-Hof gelijk in haar vordering om in deeltijd te mogen werken in verband met zorgtaken. Het beroep van de werkgever op algemene en gedateerde denkbepelden werd duidelijk verworpen¹⁰.

De enige richtlijn die op dit gebied is aangenomen is tot nu toe Richtlijn 91/383/EEG die betrekking heeft op arbeidsomstandigheden van werknemers met een tijdelijke aanstelling en die daarom behandeld wordt in hoofdstuk 5. Daarnaast zijn sommige andere richtlijnen mede van toepassing op arbeidsverhoudingen die niet voldoen aan het 'klassieke' model van de arbeidsovereenkomst. Dit geldt bijvoorbeeld voor de in par. 6.1 behandelde Richtlijn over de informatie over de arbeidsverhouding en de in par. 6.6 behandelde Richtlijn overgang van ondernemingen.

6.4 Collectief ontslag

Op dit gebied heeft de EG in 1975 de *Richtlijn Collectief Ontslag*¹¹ vastgesteld.

Deze richtlijn definieert collectief ontslag als het ontslag gegeven door een werkgever om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, waarbij de lidstaat ten aanzien van het aantal ontslagen werknemers mag kiezen uit:

- gedurende een periode van 30 dagen tenminste 10, 10% of 30 werknemers, afhankelijk van de grootte van de onderneming;
- gedurende een periode van 90 dagen ten minste 30 werknemers.

De werkgever die overweegt tot collectief ontslag over te gaan, is verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers¹² tijdig te raadplegen

10. HvJ EG 23 maart 1988, nr. 76/88, *Jur.* 1988, blz. 1741 (La Terza). Zie Suzanne Burri, Tussen wens en werkelijkheid, naar een volwaardig recht op deeltijdarbeid, *Nemesis* 1995, blz. 63-73, 65.

11. Richtlijn van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, nr. 75/129/EEG, *Pb. EG* 1975, L 48, blz. 29, zoals gewijzigd bij de Richtlijn van de Raad van 24 juni 1992, nr. 92/56, *Pb. EG* 1992, L 245.

12. Een regering kan zich niet beroepen op het feit dat het geen land geen omvattende regeling van werknemersvertegenwoordiging kent. Een onderneming waar geen vakbond bij betrokken is, zal dus door de overheid verplicht moeten worden om zelf in een werknemersvertegenwoordiging te voorzien, HvJ EG 8 juni 1994, nr. C-383/92, *Jur.* 1994, blz. I-2483 (Commissie/Verenigd Koninkrijk).

ten einde tot een akkoord te komen (zie ook hoofdstuk 7). De raadpleging moet ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om de collectieve ontslagen te voorkomen of in aantal te verminderen, alsook op de mogelijkheden de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot de herplaatsing of de omscholing van de ontslagen werknemers.

Ten einde de werknemersvertegenwoordigers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen, moeten daarbij de nodige gegevens worden verstrekt, waaronder schriftelijk de redenen van de voorgenomen ontslagen, de aantallen en de categorieën werknemers die gewoonlijk in dienst zijn en die voor ontslag in aanmerking komen, de criteria die zullen worden aangelegd bij de selectie van de ontslagen werknemers en de wijze van berekenen van eventuele afvloeiingsuitkeringen. Deze informatieplicht is aangescherpt door een wijziging van de Richtlijn Collectief Ontslag in 1992.

De werkgever is daarnaast verplicht de bevoegde overheidsinstantie schriftelijk op de hoogte te stellen en daarvan afschrift te sturen aan de werknemersvertegenwoordigers, die weer opmerkingen aan de overheid kunnen richten (art. 3).

Het collectief ontslag mag niet eerder dan 30 dagen na ontvangst van de kennisgeving van de werkgever door de bevoegde overheidsinstantie ingaan, onverminderd bepalingen over de opzegtermijn. De overheidsinstantie kan bevoegd worden verklaard deze termijn te bekorten of te verlengen. Het artikel hoeft niet te worden toegepast op ontslagen die voortvloeien uit een rechterlijke beslissing (art. 4)¹³.

De verplichting tot voorlichting en raadpleging van en kennisgeving aan de werknemers geldt ongeacht of de beslissing betreffende het collectieve ontslag door de werkgever wordt genomen of door een over de werkgever zeggenschap uitoefenende onderneming (art. 2, vierde lid). Bij onderzoek van beweerde gevallen van niet-nakoming van deze verplichtingen wordt geen rekening gehouden met een eventueel verweer van de werkgever op grond van het feit dat de onderneming die de tot collectief ontslag leidende beslissing heeft genomen, hem de noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt.

De Richtlijn Collectief Ontslag is niet van toepassing wanneer de werknemers de arbeidsverhouding opzeggen op grond van de medede-

13. Zie over het niet volledig uitvoeren van de Richtlijn door België, HvJ EG 28 maart 1985, nr. 215/83, *Jur.* 1985, blz. 1045 (Commissie/België).

ling van de werkgever dat hij heeft opgehouden te betalen. Van toepassing is slechts sprake wanneer de werkgever daadwerkelijk beoogt collectief ontslag te verlenen of een plan voor collectief ontslag heeft opgesteld¹⁴.

In *Nederland* is de Richtlijn Collectief Ontslag uitgevoerd door de Wet Melding Collectief Ontslag¹⁵. Gekozen is voor de tweede definitie van collectief ontslag (20 ontslagen binnen drie maanden). De Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening is aangewezen als bevoegde overheidsinstantie. Opvallend is dat de regeling tegenwoordig bij faillissement nog wel geldt voor de raadpleging van vakorganisaties, maar dat de rol van de Regionaal Directeur in dat geval is geschrapt. Zie voor de medezeggenschapsaspecten hoofdstuk 7.

6.5 Fusie

In het algemeen worden drie soorten fusies onderscheiden: de juridische fusie, de aandelenfusie en de bedrijfsfusie.

De *juridische fusie* is in de Nederlandse wetgeving opgenomen ter uitvoering van de derde Europese vennootschapsrichtlijn (art. 2:308 e.v. BW)¹⁶. Hierbij krijgt de ene rechtspersoon het vermogen van de andere onder algemene titel of wordt door hen samen een nieuwe rechtspersoon opgericht die hun beider vermogen onder algemene titel verkrijgt.

De *aandelenfusie* houdt in dat de overnemende vennootschap zeggenschap krijgt over een andere vennootschap door het verwerven van aandelen in die vennootschap. Dit kan door een bod op de aandelen, waardoor de overgenomen vennootschap dochter wordt. Naast een openbaar bod kunnen de aandelen ook in stilte worden opgekocht (beursoverval). Ten slotte kan een nieuwe vennootschap worden opgericht die een aandelenruil voorstelt aan de fuserende vennootschappen. Hierdoor ontstaat een houdstermaatschappij met werkmaatschappijen.

14. HvJ EG 12 februari 1985, nr. 284/83, *Jur.* 1985, blz. 559 (Nielsen).

15. Wet van 24 maart 1976, *Stb.* 1976, 223; zie ook het advies van de Raad voor de Arbeidsmarkt van 10 april 1973, SER-uitgave 1975, nr. 3. Aanpassing aan de gewijzigde Richtlijn heeft plaatsgevonden bij Wet van 7 juli 1993, *Stb.* 1993, 386.

16. Richtlijn van de Raad van 9 oktober 1978, op grond van art. 54, derde lid onder g van het Verdrag betreffende fusies van naamloze vennootschappen, nr. 78/855/EEG, *Pb. EG* 1978, nr. L 295, blz. 36.

Bij een *bedrijfsfusie* neemt de overnemende rechtspersoon de activa van de overdragende rechtspersoon over, door levering van de afzonderlijke bestanddelen.

Ten aanzien van de juridische fusie en de bedrijfsfusie is in de EU de Richtlijn Overgang van Ondernemingen van toepassing (zie hierna par. 6.6). Alle vormen van fusie vallen onder de *Verordening over de controle van ondernemingsfusies*¹⁷. Deze heeft echter geen betrekking op de arbeidsrechtelijke bescherming. Fusies met een 'gemeenschapswijde' betekenis moeten ter goedkeuring worden aangemeld bij de EG-Commissie. Dit is het geval als de totale wereldwijde omzet van alle deelnemende ondernemingen meer dan 5 miljard ECU bedraagt (ongeveer 10 miljard gulden), de omzet in de EG van minstens twee van de deelnemende ondernemingen meer dan 250 miljoen ECU omvat (ca. 500 miljoen gulden) en de aan de fusie deelnemende ondernemingen niet meer dan twee derde van hun gezamenlijke omzet in de EG in één en dezelfde lidstaat bestemmen. Dergelijke fusies moeten worden aangemeld bij de Europese Commissie uiterlijk een week nadat de overeenkomst is gesloten, het publieke bod is uitgebracht of op andere wijze de controle over de onderneming is verworven. De Commissie toetst binnen een maand of de fusie onder de Verordening valt. Daarna stelt zij binnen vier maanden vast of de fusie met de gemeenschappelijke markt is te verenigen. Neemt de Commissie binnen vier maanden geen beslissing, dan wordt de fusie geacht met de gemeenschappelijke markt verenigbaar te zijn. Indien een fusie moeilijk te ontvlechten is, geldt gedurende de eerste drie weken van deze procedure een verbod om de fusie uit te voeren, welk verbod door de Commissie kan worden verlengd. Tegen de beslissingen van de Commissie staat beroep open op het EG-Hof. De toetsing door de Commissie betreft uitsluitend de vraag of de dominante positie op de markt die het gevolg is van de fusie de concurrentie in de gehele of een deel van de markt niet belangrijk belemmert. Sociale overwegingen spelen bij deze beoordeling

17. Verordening van de Raad van 21 december 1989, nr. (EEG) 4064/89, *Pb. EG* 1989, L 395, blz. 1, in werking getreden op 21 september 1990. Zie voor commentaren Rainer Bechtold, *Die Grundzüge der neuen EWG-Fusionskontrolle, Recht der Internationalen Wirtschaft* 1990, blz. 253-262; Werner Kleimann, *Die Anwendbarkeit der EG-Fusionskontrollverordnung auf Gemeinschaftsunternehmen, Recht der Internationalen Wirtschaft* 1990, blz. 605-611; Dorothee Einsele, *Auswirkungen der europäischen Fusionskontrollverordnung auf Gemeinschaftsunternehmen, Recht der Internationalen Wirtschaft, Beilage 2 zu Heft 8/1992*, blz. 1-26.

geen rol. De Commissie besloot dat de sociale aspecten van fusies in andere reguleringen zouden moeten worden behandeld¹⁸.

6.5.1 *Nederlandse regeling*

In Nederland worden de werknemersbelangen bij fusie beschermd door de fusiegedragsregels van de SER. De EG-Verordening laat deze onverlet. Voor fusies waarbij één of meer in Nederland gevestigde ondernemingen betrokken zijn en waarbij in totaal ten minste 100 werknemers in Nederland werken, moet, ook als zij onder het EG-regime vallen, daarnaast nog de Commissie voor fusieaangelegenheden van de SER worden geraadpleegd. Deze ziet onder meer toe op de tijdige raadpleging van de vakorganisaties. Aangezien deze raadpleging al dient plaats te vinden op een zodanig moment van de fusiebesprekingen dat de verwachting gewettigd is geworden dat in die besprekingen overeenstemming kan worden bereikt, dient deze raadpleging eerder plaats te vinden dan de aanmelding op grond van de EG-Verordening.

6.6 **Overgang van onderneming**

De rechten van werknemers bij de overgang van de onderneming vinden in de EU bescherming in de *Richtlijn Overgang van ondernemingen*¹⁹. De richtlijn is van toepassing op de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan op een andere ondernemer ten gevolge van een overdracht krachtens overeenkomst of een fusie. Onder fusie valt kennelijk vooral de juridische fusie te verstaan²⁰; een aandelenfusie (overdracht van aandelen aan de verkrijger) valt niet onder de richtlijn, maar hierbij blijven de arbeidsovereenkomsten dan ook bestaan. De ondernemingen dienen zich binnen de territoriale werkingssfeer van het EG-Verdrag te bevinden en de richtlijn is niet van toepassing op zeesche-

18. Vgl. 'Cross-frontier mergers: no social dimension', *Social and Labour Bulletin* 1/90, blz. 27-29.

19. Richtlijn van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan, nr. 77/187/EEG, *Pb. EG* 1977, L 61, blz. 26. Wijzigingsvoorstel 8 september 1994, *Pb. EG* 1994, C 247, blz. 8.

20. Vgl. S.A.M. van der Weegen, Behoud van werknemersrechten bij juridische fusie, *SMA* 1987, blz. 260-266.

pen (art. 1). De richtlijn definieert verder wat wordt verstaan onder vervreemder, verkrijger en werknemersvertegenwoordiger (art. 2).

6.6.1 *Begrip onderneming*

Niet geheel duidelijk is hoe ver het ondernemingsbegrip van de richtlijn gaat. Met name is de vraag of ook de overheid hieronder valt, waardoor onder meer ook privatiseringsoperaties onder de werking van de richtlijn zouden vallen. Hiervoor pleit met name, dat wanneer het gaat om overheidsactiviteiten die in sommige landen niet door de overheid worden uitgevoerd, een concurrentieverschil tussen de EU-landen zou ontstaan. Wat dit betreft kan een vergelijking worden gemaakt met de jurisprudentie over art. 48 EG-Verdrag (zie nader hoofdstuk 3). Voorts maakt het gebruik van de term 'arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding' duidelijk, dat ook zogenaamde flexibele arbeidsverhoudingen onder de werkingssfeer van de richtlijn kunnen vallen.

6.6.2 *Begrip overgang*

Over de vraag wat onder een overgang moet worden verstaan is inmiddels een uitvoerige jurisprudentie ontstaan²¹. Zo maakte het EG-Hof uit dat de richtlijn van toepassing is:

- wanneer de eigenaar de exploitatie van een verpachte onderneming wegens wanprestatie van de pachter weer in eigen hand neemt²²;
- wanneer een niet-overdraagbare pacht eindigt en de eigenaar van de onderneming deze verpacht aan een nieuwe pachter, die de exploitatie voortzet met hetzelfde personeel dat voorheen aan het einde van de eerste verpachting ontslagen was²³;

21. Vgl. M.P.A.M. Fruytier, Overdracht van ondernemingen krachtens overeenkomst en de rechten van werknemers, Nieuwe ontwikkelingen op Europees niveau, *NJB* 1989, blz. 1113-1116.

22. HvJ EG 17 december 1987, nr. 287/86, *Jur.* 1987, blz. 5465, *NJ* 1989, 674 (Ny Mölle Krø). Zie ook HR 9 februari 1990, *NJ* 1990, 393 en HvJ EG 19 mei 1992, *NJ* 1992, 478.

23. HvJ EG 10 februari 1988, nr 324/86, *Jur.* 1988, blz. 739, *NJ* 1990, 423 (Daddy's Dance Hall). Vgl. ten aanzien van een Nederlands service-station Pres. Rb. Rotterdam 13 maart 1986, *KG* 1986, 168 (De Poort).

- zowel op de huurkoopovereenkomst naar Nederlands recht als op de teruggang van die onderneming als gevolg van ontbinding van de huurkoopovereenkomst door de rechter²⁴;
- bij een onderbreking door een sluiting tijdens de kerst- en nieuwjaarsperiode²⁵;
- bij het uitbesteden van de verantwoordelijkheid voor schoonmaakwerkzaamheden, zelfs als deze slechts door één persoon werden uitgevoerd²⁶.

In de Nederlandse rechtspraak werd een overgang van onderneming aangenomen:

- ingeval er sprake is van wilsovereenstemming over de overneming van personeel en bedrijfsactiviteiten²⁷

Voorts werd uitgesproken dat er bij een overgang geen sprake van kan zijn dat twee verschillende arbeidsovereenkomsten ontstaan²⁸.

In veel gevallen zal men twijfel kunnen hebben of er wel sprake is van een 'overgang van een onderneming'. Doorslaggevend acht het EG-Hof dat de *identiteit* van het betrokken bedrijf bewaard blijft. Of het gaat om de vervreemding van een lopend bedrijf kan met name blijken uit het feit dat de exploitatie ervan in feite door de nieuwe ondernemer wordt voortgezet of hervat met dezelfde of soortgelijke bedrijfsactiviteiten. Feitelijke omstandigheden die daarbij kunnen worden betrokken zijn:

- de aard van de onderneming of vestiging;
- het al dan niet overdragen van materiele activa zoals gebouwen en onroerende goederen;
- de waarde van de immateriele activa op het tijdstip van de overdracht;
- het al dan niet overnemen van vrijwel al het personeel;
- het al dan niet overdragen van de klantenkring;

24. HvJ EG 5 mei 1988, nr. 144-145/87, *Jur.* 1988, blz. 2559 (Besi Mill of Berg/Besselsen); hierover ook HR 1 mei 1987, *NJ* 1987, 661 en HR 6 januari 1989, *NJ* 1989, 713.

25. HvJ EG 15 juni 1988, nr. 101/87, *Jur.* 1988, blz. 3057, *NJ* 1990, 247 (Bork).

26. HvJ EG 14 april 1994, nr. C-392/92, *Jur.* 1994, blz. I-1321, *JAR* 1994/107 (Schmidt/Spar-und Leihkasse).

27. HR 20 februari 1987, *NJ* 1987, 504. (Roose/Van der Velden).

28. Rb. Rotterdam 27 juni 1986, *NJ* 1988, 32.

- de mate waarin de voor en na de overdracht verrichte activiteiten met elkaar overeenkomen en
- de duur van de eventuele onderbreking van die activiteiten²⁹.

De Richtlijn is niet van toepassing op de onderneming die valt binnen een faillissementsboedel. Dit laat onverlet de bevoegdheid van de lidstaten om naar eigen keuze de beginselen van de richtlijn op een dergelijke overgang toe te passen. De richtlijn is echter wel van toepassing op de overgang in het kader van een procedure van het type 'surséance van betaling'³⁰. Hetzelfde geldt voor de voortzetting onder een bijzonder bewind voor grote ondernemingen in moeilijkheden³¹.

6.6.3 *Begrip werknemer*

Het begrip 'werknemer' in de Richtlijn heeft geen voor elke lidstaat geldende gemeenschappelijke betekenis. Het heeft betrekking op een ieder die in de betrokken lidstaat als werknemer bescherming geniet uit hoofde van de betrokken arbeidswetgeving. In dit opzicht gelden de motieven om aan het begrip werknemer in art. 48 EG-Verdrag een gemeenschappelijke betekenis te geven niet voor deze richtlijn. De Richtlijn Overgang van ondernemingen wil slechts in zoverre harmoniseren, dat deze de bescherming die de werknemers autonoom ontlenen aan de wetgeving van de verschillende lidstaten uitbreidt tot het geval van een overgang van de onderneming. Niet wordt beoogd een uniforme bescherming voor de hele EG op basis van gemeenschappelijke criteria³². Dienengevolge werden uitzonderingen die afweken van het nationale recht (voor werknemers in de proeftijd of tegen de pensioengerechtigde leef-

29. HvJ EG 18 maart 1986, nr. 24/85, *Jur.* 1986, blz. 1119, *NJ* 1987, 502 (Spijkers). In dezelfde zaak HR 18 januari 1985, *NJ* 1987, 501 en HR 13 februari 1987, *NJ* 1987, 503. Zie ook HR 20 februari 1987, *NJ* 1987, 504 (Roos/Van der Velden). In soortgelijke zin reeds Ktg. Harderwijk 16 mei 1984, *Prg.* 1984, nr. 2129 (Wandak Montage).

30. HvJ EG 7 februari 1985, nr. 135/83, *Jur.* 1985, blz. 469, *NJ* 1985, 900 (Abels); HvJ EG 7 februari 1985, nr. 179/83, *Jur.* 1985, blz. 511, *RSV* 1985/183 (Industriebond FNV); HvJ EG 7 februari 1985, nr. 186/83, *Jur.* 1985, blz. 519, *NJ* 1985, 902, *RSV* 1995/184 (RDM/Botzen).

31. HvJ EG 25 juli 1991, nr. C-362/89, *Jur.* 1991, blz. I-4105, *NJ* 1994, 168 (D'Urso/EMG).

32. HvJ EG 11 juli 1985, nr. 105/84, *Jur.* 1985, blz. 2639, *NJ* 1988, 907 (Mikkelsen). Zie voor een pleidooi voor een gemeenschappelijk begrippenapparaat: E. Steyger, De gemeenschappelijke arbeidsmarkt en het sociaal beleid van de gemeenschap, Over discriminatie, distorsies en ingebakken dispariteiten, *NJB* 1988, blz. 249-253.

tijd) niet aanvaard³³. Evenmin was aanvaardbaar dat bepalingen slechts op een deel van de werknemers betrekking hebben³⁴.

6.6.4 *Overgaande rechten en verplichtingen*

Hoofddregel van de richtlijn is dat de rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding, door deze overgang op de verkrijger overgaan. Daarmee zijn alle arbeidsovereenkomsten en alle arbeidsverhoudingen die op het tijdstip van overgang van een onderneming tussen de vervreemder en de werknemers van de overgedragen onderneming bestaan, van rechtswege enkel door de overgang op de verkrijger overgegaan³⁵.

Na de overgang moet de verkrijger de in een CAO vastgelegde arbeidsvoorwaarden zoals die golden voor de vervreemder handhaven tot het tijdstip waarop die CAO wordt beëindigd of afloopt of waarop een andere CAO in werking treedt of wordt toegepast³⁶. De lidstaten mogen dit tijdvak beperken, doch dit mag niet korter worden dan een jaar. Deze regel geldt echter niet voor bovenwettelijke pensioenvoorzieningen. Wel moeten de lidstaten maatregelen nemen om de belangen van de werknemers hierbij veilig te stellen, ook de werknemers die de onderneming reeds voor de overgang hebben verlaten (art. 3).

De Richtlijn Overgang van ondernemingen verplicht niet tot overdracht van de verplichting om vakantiegeld en schadeloosstellingen te betalen aan werknemers die ten tijde van de overgang niet in dienst van de onderneming waren. De vraag of er op het tijdstip van de overgang een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding in de zin van de Richtlijn bestaat moet worden beantwoord naar nationaal recht³⁷.

33. HvJ EG 15 april 1986, nr. 237/84, *Jur.* 1985, blz. 1247 (Commissie/België).

34. HvJ EG 10 juli 1986, nr. 235/84, *Jur.* 1986, blz. 2291 (Commissie/Italië).

35. HvJ EG 25 juli 1991, nr. C-362/89, *Jur.* 1991, blz. I-4105, *NJ* 1994, 168 (D'Urso/EMG).

36. Zie bijv. HvJ EG 12 november 1992, nr. C-209/91, *Jur.* 1992, blz. I-5755, *JAR* 1993/15 (Rask/iss): de arbeidsvoorwaarden mogen niet worden gewijzigd, zelfs indien het salaris gelijk blijft. De arbeidsverhouding met de verkrijger kan wel worden gewijzigd, voor zover dit naar nationaal recht ook met de vervreemder had gekund. In geen geval mag de overgang zelf de reden daarvoor zijn.

37. HvJ EG 7 februari 1985, nr. 19/83, ov. 16, *Jur.* 1985, blz. 462, *NJ* 1985, 901 (Wendelboe).

Art. 3 is niet van toepassing op werknemers die, ofschoon niet werkzaam bij het overgedragen onderdeel van de onderneming, wel bepaalde werkzaamheden verrichten met behulp van bedrijfsmiddelen van het overgedragen onderdeel, of die als personeel van een zelf niet overgedragen stafafdeling van de onderneming bepaalde werkzaamheden verrichten ten behoeve van het overgedragen onderdeel³⁸.

Het EG-Hof biedt de werknemer niet de mogelijkheid om na de overgang van de overgang van de arbeidsovereenkomst af te zien. Wel is de bescherming van de richtlijn niet nodig, indien de werknemer zelf na de overgang zijn dienstbetrekking uit eigen beweging niet met de nieuwe ondernemer voortzet. Dat is het geval wanneer de betrokken werknemer uit vrije wil de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding verbreekt met ingang van de dag van de overgang, of wanneer deze overeenkomst of verhouding met ingang van de dag van de overgang wordt beëindigd krachtens een overeenkomst die vrijelijk wordt gesloten tussen de werknemer en de vervreemder of de verkrijger van de onderneming. In dat geval is art. 3 van de Richtlijn niet van toepassing³⁹. De vervreemder is echter na het tijdstip van de overgang, en door het enkele feit van de overgang, bevrijd van zijn aansprakelijkheid voor de uit de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voortvloeiende verplichtingen, ook indien de in de onderneming aangestelde werknemers met dat gevolg niet instemmen of zich ertegen verzetten, behoudens de bevoegdheid van de lidstaten om te bepalen dat de vervreemder en de verkrijger na de overgang hoofdelijk aansprakelijk zijn⁴⁰.

Een werknemer kan geen afstand doen van de rechten die hij aan de dwingende bepalingen van de Richtlijn ontleent, zelfs indien de nadelen die voor hem uit de afstand voortvloeien, worden gecompenseerd door zodanige voordelen dat hij er globaal gezien niet op achteruit gaat. De Richtlijn verzet zich er evenwel niet tegen, dat hij met de nieuwe bedrijfsleider een wijziging van de arbeidsbetrekking overeenkomt, voor zover de nationale wettelijke regeling een dergelijke wijziging toestaat buiten de gevallen van overgang van ondernemingen⁴¹. Ten slotte is

38. HvJ EG 7 februari 1985, nr. 186/83, *Jur.* 1985, blz. 519, *NJ* 1985, 902, *RSV* 1995/184 (RDM/Botzen).

39. HvJ EG 11 juli 1985, nr. 105/84, ov. 16, *Jur.* 1985, blz. 2639, *NJ* 1988, 907 (Mikkelsen).

40. HvJ EG 5 mei 1988, nrs. 144/87 en 145/87, ov. 14, *Jur.* 1988, blz. 2559, *NJ* 1989, 712 (Besi Mill, Berg/Besselsen). In Nederland is deze termijn bepaald op één jaar.

41. HvJ EG 10 februari 1988, nr. 324/86, *Jur.* 1988, blz. 739, *NJ* 1990, 423 (Daddy's Dance Hall).

uitgemaakt dat de werknemer niet verplicht is om de arbeidsovereenkomst met de verkrijger voort te zetten. Een dergelijke verplichting zou in strijd komen met het recht op vrije arbeidskeuze. Dat brengt echter niet mee dat de arbeidsovereenkomst met de vervreemder in stand blijft. De lidstaten kunnen dit echter wel zelf als gevolg aan het verzet tegen de overgang verbinden (het Duitse 'Widerspruchsrecht')⁴².

6.6.5 *Ontslag en overgang*

De overgang vormt op zichzelf voor de vervreemder of verkrijger geen reden tot ontslag. Deze bepaling vormt echter geen beletsel voor ontslagen wegens economische, technische of organisatorische redenen die wijzigingen voor de werkgelegenheid meebrengen. De lidstaten mogen bepalen dat deze ontslagbeschermende regel niet geldt voor categorieën werknemers die naar nationaal recht geen ontslagbescherming hebben (art. 4).

Wordt de arbeidsovereenkomst voor het tijdstip van de overgang beëindigd in strijd met dit artikel, dan wordt de werknemer geacht op het moment van de overgang nog steeds in dienst van de ondernemer te zijn. De werkgeversverplichtingen gaan derhalve van rechtswege op de verkrijger over⁴³.

Wordt de arbeidsovereenkomst verbroken omdat de overgang een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer ten gevolge heeft, dan wordt dit geacht te zijn gebeurd door toedoen van de werkgever (art. 4).

Zie voor de medezeggenschapsbepalingen van de Richtlijn hoofdstuk 7.

6.6.6 *Nederlandse regeling*

Nederland heeft aan de Richtlijn Overgang van ondernemingen uitvoering gegeven door de invoering van de art. 7A:1639aa-dd BW, 14a Wet

42. HvJ EG 16 december 1992, nrs. C-132/91, C-138/91 en C-139/91, *Jur.* 1992, blz. I-6577, *JAR* 1993/64, *TVVS* 1993, blz. 136 (Katsikas/PCO).

43. HvJ EG 15 juni 1988, nr. 101/87, *Jur.* 1988, blz. 3071, *NJ* 1990, 247 (Bork), vgl. voor de gevolgen voor Nederland, A.M. Luttmer-Kat, Rechten van werknemers bij overgang van onderneming, *TVVS* 1994, blz. 1-6, 2.

CAO en 2a Wet AVV⁴⁴. Er is geen specifiek ontslagverbod in de wet opgenomen⁴⁵. Wel zijn ten aanzien van het beleid om ontslagvergunningen te verlenen op dit punt nadere regels gesteld voor het beleid bij het verlenen van ontslagvergunning door de Regionaal Directeuren voor de arbeidsvoorziening⁴⁶. Hoewel de Nederlandse wetgeving de toepassing bij faillissement niet uitsluit, heeft de Hoge Raad dit wel gedaan, met als argument dat de wetgever niet meer beoogde dan het uitvoeren van de richtlijn⁴⁷. Uit de Nederlandse regeling vloeit voort dat de verkrijger de werknemer ook kan houden aan een met de vervreemder overeengekomen concurrentiebeding⁴⁸. Na de overgang kan niet rechtsgeldig een tweede proeftijdbeding voor dezelfde functie worden overeengekomen; wordt een contract voor onbepaalde tijd dat is omgezet in één voor bepaalde tijd beschouwd als een verlengd tijdelijk contract en is salarisverlaging om reden van de overgang niet geoorloofd⁴⁹. Ook het recht op schadevergoeding uit kennelijk onredelijk ontslag gaat mee over⁵⁰.

In art. 7A:1639cc BW is de uitzondering opgenomen voor het overnemen van pensioentoezeggingen. Wel dienen reeds bestaande verplichtingen door de overnemer te worden nagekomen⁵¹.

De regeling beschermt de werknemer verder dan de richtlijn, in zoverre dat de oude werkgever na de overgang nog gedurende een jaar aan-

44. Wet van 15 mei 1981, *Stb.* 1981, 400; in werking getreden op 27 juli 1981. Hierover ook SER-adviezen 1975/7 en 1985/23, kamerstukken 15 949. Zie uitvoerig W.J.P.M. Fase, De wet overgang van ondernemingen en de rechtspositie van de betrokken werknemers, *SMA* 1983, blz. 346-370; J. Linssen, De wet overgang van ondernemingen, *AA* 1985, blz. 615; A.M. Luttmer-Kat, Rechten van werknemers bij overgang van onderneming, *TVVS* 1994, blz. 1-6; M.J. van Vliet, *Overgang van een onderneming*, Arnhem 1994.

45. Dit is wel voorgesteld in SER, *Advies Herziening ontslagrecht*, nr. 88/12, 's-Gravenhage 1988, blz. 37-38, maar niet overgenomen in wetsvoorstel 21 479.

46. Aanvankelijk de Richtlijn van 13 januari 1987; thans Bijlage G bij het Delegatiebesluit 1993, *Stert.* 1993, 11.

47. HR 30 oktober 1987, *NJ* 1988, 191 (KPS). In dezelfde zin CRvB 29 april 1986, *RSV* 1986/171, *AB* 1987, 59, *Prg.* 1986, nr. 2525 (Stichting Z). In wetsvoorstel 23438 (titel 7.10 NBW, de arbeidsovereenkomst) is de uitsluiting voor faillissement wel in de wettekst opgenomen (art. 7:666, eerste lid).

48. HR 23 oktober 1987, *NJ* 1988, 235, noot Stein; dit geldt niet voor gevallen van vrijwillige contractoverneming, bijvoorbeeld in concerns HR 23 oktober 1987, *NJ* 1988, 234; HR 31 maart 1978, *NJ* 1978, 325.

49. HR 23 april 1993, *NJ* 1993, 503, *JAR* 1993/120.

50. HR 21 april 1995, *JAR* 1995/110.

51. Zie HR 10 september 1993, *NJ* 1993, 736 en Rb. Amsterdam 14 december 1994, *JAR* 1995/15; E. Lutjens/N.O.P. Roché, *Pensioen en overgang van ondernemingen*, Zwolle 1986.

sprakelijk blijft voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, die zijn ontstaan voor het tijdstip van de overgang.

Ter uitvoering van art. 4, tweede lid Richtlijn is bepaald dat indien de overgang van de onderneming een wijziging ten nadele van de werknemer tot gevolg heeft en de arbeidsovereenkomst deswege wordt ontbonden ingevolge art. 7A:1639w BW, zij met het oog op de toepassing van het achtste lid van dat artikel geldt als ontbonden wegens een reden welke voor rekening van de werkgever komt. In die gevallen kan dus aan de werknemer een vergoeding ten laste van de werkgever worden toegekend⁵². Dit is een wat beperkte uitwerking van deze bepaling, nu die ook gevolgen lijkt te moeten hebben voor het recht op werkloosheidsuitkering, in die zin dat een ontslag op die grond (zelfs indien genomen door de werknemer) als niet verwijtbaar wordt beschouwd (zie art. 24, tweede lid ww).

Nederland kent voorts geen regeling die toepasselijk is op ambtenaren⁵³ en schiet ook in dit opzicht mogelijk tekort in de uitvoering van de richtlijn⁵⁴. Wel is door het gebruik van de term 'dienst of instelling' duidelijk dat ook de zgn. non-profitsector onder de wettelijke regeling valt. Ten aanzien van privatisering wil de regering althans bij de overgang streven naar het zoveel mogelijk behoud van rechten⁵⁵. In de praktijk is er echter bij de wettelijke regelingen die voor de privatisering zijn getroffen, gekozen voor een globale pakketvergelijking en niet voor behoud van alle rechten en plichten⁵⁶.

Aansluitend bij de jurisprudentie van het EG-Hof valt ook volgens de Nederlandse rechtspraak de werknemer die bestuurder is van een ven-

52. Daarbij kan worden verdisconteerd of de vervreemder bij de overdracht in voldoende mate rekening heeft gehouden met de belangen van de bij de overneming betrokken personeelsleden, vgl. Ktg. Harderwijk 6 april 1989, *PrG.* 1989, nr. 3077 (Vos/Semfar).

53. Voorts voor arbeidscontracten bij de overheid, op wier overeenkomst de BW-regeling niet van toepassing is verklaard en (tot de invoering van titel 7.10 NBW) het spoorwegpersoneel.

54. Vgl. A. Jacobs (red.), De invloed van communautair recht op het Nederlandse arbeidsrecht, *SEW* 1988, blz. 278-299, 295.

55. Nota Personele aspecten van privatisering, *TK* 1985-1986, 17 938, nr. 15, blz. 13-14.

56. Vgl. Personeelswet Postbank NV, *Stb.* 1985, 511; Personeelswet PTT Nederland NV, *Stb.* 1988, 519. In beide gevallen kwam echter snel een nieuwe CAO tot stand, zodat globaal wel aan de doelstelling van de Richtlijn is tegemoet gekomen. E. Lütjens, Personele aspecten van privatisering, *TvO* 1987, blz. 243; Jitske A. Bijker, *Personele aspecten van privatisering*, 's-Gravenhage 1992; T. van Peijpe, Privatisering en overgang van onderneming, *SR* 1995, blz. 48-49, met reactie J.C. Binnerts.

nootschap onder de regeling, omdat deze 'op enigerlei wijze' bescherming geniet uit hoofde van de Nederlandse arbeidswetgeving⁵⁷. Voorts is uitgesproken dat de werknemer die weigert bij de verkrijger in dienst te treden geen aanspraak meer kan maken op voortzetting van zijn dienstverband met de vervreemder. De arbeidsovereenkomst met de vervreemde werkgever is met de overgang van rechtswege geëindigd⁵⁸. De Nederlandse wetgever heeft niet voorzien in een regeling voor de werknemer die van de overgang wil afzien. Het zou mogelijk gemaakt kunnen worden dat de werknemer voor wie de overgang een aanmerkelijke achteruitgang betekent, de dienstbetrekking kan beëindigen tegen de dag van de overgang, onder behoud van het recht op werkloosheidsuitkering. Voorts zou kunnen worden bepaald dat de werknemer in dat geval in dienst kan blijven van de oude werkgever, een regeling die het Duitse recht kent⁵⁹.

6.7 Insolventie van de werkgever

De EG heeft ter bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever de *Insolventierichtlijn*⁶⁰ vastgesteld.

De Insolventierichtlijn is van toepassing op uit arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voortvloeiende aanspraken van werknemers tegenover werkgevers die in staat van insolventie verkeren. In principe is de Insolventierichtlijn van toepassing op alle werknemers in loondienst. Wie dat zijn bepaalt het nationale recht. Bepaalde categorieën werknemers kunnen door de lidstaten worden uitgesloten op grond van de bijzondere aard van de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding van de werknemers of op grond van het bestaan van andere waarborgen die

57. HR 8 oktober 1993, *NJ* 1994, 211; CRvB 24 mei 1988, *Prg.* 1988, nr. 2931, *RSV* 1989/23.

58. HR 7 oktober 1988, *NJ* 1988, 240. Voor de overgang moet de ontbinding van de arbeidsovereenkomst zowel tegen de vervreemder als tegenover de verkrijger worden verzocht: HR 10 september 1993, *JAR* 1993/232. Afstand doen van het recht op overname van rechten en verplichtingen door de werknemer wordt kritisch bekeken in HR 24 december 1993, *JAR* 1994/17.

59. Het Duitse 'Widerspruchsrecht' is gebaseerd op een rechterlijke interpretatie van art. 613a BGB, tegen de achtergrond van de grondwettelijke vrijheid van arbeidskeuze. Vgl. S.C.J.J. Kortmann, Artikel 1639aa e.v. BW, De boemerang van sociale zaken?, *De NV* 1982, blz. 182-189; A.T.J.M. Jacobs, *Inleiding tot het Duitse arbeidsrecht*, Arnhem 1993, blz. 101.

60. Richtlijn van de Raad van 20 oktober 1980, nr. 80/987/EEG *Pb.* EG 28 oktober 1980, L 283, blz. 23; gewijzigd in verband met de toetreding van Spanje door Richtlijn van de Raad van 2 maart 1987, nr. 87/164/EEG, *Pb.* EG 11 maart 1987, L 66, blz. 11.

de werknemers een zelfde mate van bescherming bieden. In de bijlage bij de Insolventierichtlijn is deze lijst opgenomen⁶¹. Zo kon Spanje, waarvoor de bijlage wel een uitzondering maakt voor huishoudelijk personeel, maar niet voor bestuurders, deze groep niet van de toepassing van de richtlijn uitsluiten⁶².

Een werkgever wordt volgens de Insolventierichtlijn geacht in staat van insolventie te verkeren wanneer is verzocht om inleiding van de nationale procedure met betrekking tot het vermogen van de werkgever ter gezamenlijke voldoening van de schuldeisers en waarbij de aanspraken van werknemers uit de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding in aanmerking kunnen worden genomen, en de bevoegde autoriteit hetzij tot inleiding van de procedure heeft besloten, hetzij heeft vastgesteld dat de onderneming of vestiging definitief is gesloten en dat er gebrek is aan voldoende activa om inleiding van de procedure te rechtvaardigen (art. 2).

De lidstaten moeten volgens de richtlijn de nodige maatregelen treffen opdat waarborgfondsen de on vervulde aanspraken van werknemers honoreren die voortvloeien uit arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen en die betrekking hebben op het loon over de vóór een bepaalde datum vallende periode. De bedoelde datum is naar keuze

- 1 die van het intreden van de insolventie,
- 2 die van de aanzegging van ontslag op die grond of
- 3 die van het intreden van de insolventie of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding van de betrokken werknemers wegens insolventie van de werkgever (art. 3).

De betalingsverplichting mag door de lidstaten worden beperkt, maar dan met in acht neming van de volgend ondergrenzen, samenhangend met de bovengenoemde keuze:

- 1 loon over de laatste drie maanden van de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding in het half jaar voor het intreden van de insolventie;
- 2 loon over de laatste drie maanden van de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor de datum van ontslagaanzegging wegens insolventie van de werkgever

61. Zie voor de niet-naleving ten aanzien van bepaalde groepen door Griekenland HvJ EG 8 november 1990, nr. C-53/88, *Jur.* 1990, blz. I-3917 (Commissie/Griekenland).

62. HvJ EG 16 december 1993, nr. C-334/92, *Jur.* 1993, blz. I-6926, *JAR* 1994/121 (Miret).

3 loon over een periode van acht weken (of perioden van in totaal acht weken) met betrekking tot het loon over de laatste achttien maanden van de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding.

Daarbij kunnen de lidstaten een plafond vaststellen voor de waarborg voor het honoreren van on vervulde aanspraken van de werknemers ten einde te voorkomen dat er bedragen worden uitgekeerd die voorbijschieten aan het sociale doel van de richtlijn. De methode die wordt gehanteerd om dit plafond vast te stellen moet dan aan de Commissie worden medegedeeld (art. 4).

Verder moeten de lidstaten de organisatie, de financiering en de werking van de waarborgfondsen nader regelen, waarbij het vermogen van de fondsen gescheiden moet zijn van het bedrijfskapitaal van de werkgever en niet vatbaar voor beslag bij een procedure wegens insolventie. Het fonds moet verplicht zijn om aanspraken te honoreren ongeacht of de verplichtingen om bij te dragen tot de financiering zijn nagekomen (art. 5).

De bovenbedoelde regeling behoeft niet te gelden voor de premiebijdragen voor de wettelijke sociale zekerheid of aanvullende pensioenvoorzieningen. Er moet voor worden gezorgd dat nalatigheid van de werkgever vóór de insolventie om sociale-verzekeringspremies te betalen het recht op prestaties van de werknemers niet beïnvloedt, terwijl ook maatregelen moeten worden getroffen om de pensioenbelangen te beschermen van werknemers en van de personen die de onderneming al voor de insolventie hebben verlaten (art. 6-8).

6.7.1 *Nederlandse regeling*

Nederland heeft de Insolventierichtlijn uitgevoerd door de regeling van hoofdstuk IV Werkloosheidswet (art. 61-68). Deze bestond overigens al sinds 1968⁶³. De werknemer moet in dienst zijn van de werkgever op het moment dat deze in staat van faillissement is verklaard, surséance van betaling is verleend of anderszins verkeert in de blijvende toestand dat hij heeft opgehouden te betalen. Het recht op uitkering betreft loon, vakantiegeld, vakantiebijslag en bedragen door de werkgever aan derden verschuldigd die de werkgever wegens betalingsonmacht niet voldoet. Het betreft maximaal:

63. Aanvankelijk in de art. 42a-42c ww.

- loon over 13 weken, onmiddellijk voorafgaande aan de dag van opzegging van de dienstbetrekking.
- loon over de termijn van opzegging, berekend volgens art. 40 Faillissementswet;
- vakantiegeld, vakantiebijslag en bedragen aan derden over het jaar onmiddellijk voorafgaande aan het tijdstip waarop de genoemde opzegtermijn begint.

Nederland heeft dus gekozen voor de eerste optie van de richtlijn, maar kent een iets ruimere regeling dan waartoe de richtlijn minimaal verplicht. Gekozen is voor opnemings in de Werkloosheidswet, omdat dit praktisch eenvoudig uitvoerbaar is. Er is voorts een voorziening getroffen tegen misbruik⁶⁴.

In de bijlage van de Insolventierichtlijn is voor Nederland uitgezonderd huishoudelijk personeel in dienst van een natuurlijk persoon en werkzaam voor minder dan drie dagen per week voor de desbetreffende natuurlijke persoon. Deze uitzondering sluit aan bij de werkingssfeer van de ww. Directeuren van vennootschappen vallen wel onder de regeling. Bij directeuren/groot-aandeelhouders, die volgens de rechtspraak niet onder het werknemersbegrip van de ww vallen, zou getwist kunnen worden of deze wel een beroep zouden kunnen doen op de toepassing van de Insolventierichtlijn. Gezien het feit dat zij het risico van insolventie zelf in de hand hebben, ligt die toepassing echter niet voor de hand.

64. Vgl. voor een uitvoerige beschrijving F.M. Noordam, *De Werkloosheidswet*, Deventer 1988, hoofdstuk 14.

7.1

Inleiding

'Geconstateerd kan worden dat er als gevolg van toenemende internationalisering een gebrek aan medezeggenschap manifest begint te worden. Op nationaal niveau kan daarvoor geen afdoende oplossing worden aangedragen.' Aldus luidt het in 1991 geformuleerde kabinetsstandpunt over de (internationale dimensie van) medezeggenschap van werknemers naar aanleiding van het SER-advies over de Europese sociale dimensie.¹ Het was geen nieuw geluid. En evenmin dat de regelgeving op dit gebied vooral van de EG moet komen. Andere internationale rechtsbronnen blijken geen directe rol van betekenis te spelen. (Soms wel indirect, zoals bijvoorbeeld bleek in de Batco-zaak waarin de Ondernemingskamer onder meer verwees naar de door BAT Industries als richtlijn voor haar beleid aanvaarde OECD-Guidelines (OESO-code).² Deze in 1976 aanvaarde code verplicht multinationals onder meer om rekening te houden met de sociale en arbeidsverhoudingen in de gastlanden en om bepaalde bedrijfseconomische en financiële informatie te verschaffen. Hoewel de code juridisch niet bindend is, heeft een aantal multinationals toegezegd om de code vrijwillig te zullen naleven).

Toch is het verhaal van de Europese medezeggenschapsregels, tot aan de totstandkoming van de richtlijn 'inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemer' (september 1994, paragraaf 4), vooral een aaneenschakeling van goed bedoelde pogingen, bloedeloze compromissen, tegenwerking van sommige landen en werkgevers, de bureaulade, de ijskast, de diepvries en soms de container. Sommige voorstellen liggen er in

1. Brief van 3 januari 1991, blz. 8, in Stichting van de Arbeid, *Advies 'Enkele aspecten van de sociale dimensie van Europa 1992'*, Den Haag 1991, publikatienr. 1/91.

2. Hof Amsterdam (OK), 21 juni 1979, NJ 1980, 71 (Batco).

concept vorm nog steeds al meer dan twintig jaar, andere zijn een voortijdige, roemloze dood gestorven. Er zijn voor deze gang van zaken wel enige oorzaken aan te wijzen. In de eerste plaats raakt zeggenschap van werknemers de bestaande machtsverhoudingen. En dat is nooit makkelijk geweest.³ In de tweede plaats, daarmee samenhangend, wordt medezeggenschap door de tegenstanders van Europese regelgeving gezien als een hinderpaal voor het onbelemmerd functioneren van ondernemingen in een Europese vrije markt. En in de derde plaats bestaan er, verklaarbaar vanuit de verschillende historische, politieke, economische en culturele achtergronden, grote verschillen tussen de lidstaten op het gebied van de arbeidsverhoudingen – en daarmee van de medezeggenschap van werknemers. Een afweging van deze factoren leidde nog in de nota Sociale dimensie Europa 1992 tot de ontboezeming van het toenmalige kabinet ‘dat het nastreven van harmonisatie van regelingen op dit terrein noch haalbaar noch wenselijk is’.⁴

De belangrijkste voorstellen, een (definitieve) richtlijn inzake medezeggenschap en een belangrijke richtlijn met medezeggenschapsaspecten zullen hieronder worden besproken. Het gaat om de regeling van de medezeggenschap in het Ontwerp Vijfde Richtlijn inzake de structuur van de NV, de Ontwerprichtlijn bij het Ontwerpstatuut voor de Europese Vennootschap en om de richtlijn voor de Europese ondernemingsraad. In een aantal andere ontwerprichtlijnen, vooral betrekking hebbend op vennootschapsverhoudingen, komen eveneens aspecten van zeggenschap van werknemers voor. Deze zijn echter van ondergeschikt belang.⁵ Weer wel enkele substantiële medezeggenschapsrechten zijn te vinden in de Kaderrichtlijn inzake veiligheid en gezondheid van 1989.

7.2 **Ontwerp Vijfde Richtlijn inzake de structuur van de NV**

In dit voorstel wordt aangegeven waaraan de nationale wetten inzake de juridische structuur van de naamloze vennootschappen ten minste dienen te voldoen. Het eerste voorstel dateert al uit 1972.⁶ In 1983 is een

3. Vgl. R. Blanpain, *Europees arbeidsrecht*, blz. 60.

4. TK 1988-1989, 21 240, nrs. 1-2, blz. 33.

5. Vgl. het Voorontwerp Negende Richtlijn inzake concerns, het Ontwerp Tiende Richtlijn inzake de grensoverschrijdende fusie en het Ontwerp Dertiende Richtlijn inzake het openbaar bod.

6. *Pb. EG* 28 januari 1972, nr. C 7.

gewijzigd voorstel verschenen.⁷ Dit voorstel gaat uit van de vrije keuze van een lidstaat voor een monistisch of een dualistisch model. In het eerste model zitten bestuurders en toezichthouders in één orgaan, in het tweede beschikt de vennootschap zowel over een bestuursorgaan als over een afzonderlijk toezichthoudend orgaan.

Over zeggenschap is de volgende regeling opgenomen. Vennootschappen met meer dan 1000 werknemers zijn tot een bepaald minimum-niveau van zeggenschap verplicht, tenzij de meerderheid van de werknemers zich tegen een dergelijke regeling uitspreekt. Het staat de lidstaten vrij om de grens van 1000 werknemers te verlagen. Er kan gekozen worden uit vier modellen:

- de werknemers benoemen een deel (ten minste een derde en ten hoogste de helft) van de toezichthouders. Dit lijkt het meest op het Duitse model (art. 4b van het ontwerp).
- de werknemers krijgen het recht om de toezichthouders aan te bevelen c.q. zich te verzetten tegen de benoeming. Benoeming is dan slechts mogelijk nadat een onafhankelijk orgaan het bezwaar ongegrond heeft verklaard. Dit model komt het meest overeen met het Nederlandse model bij structuurvennootschappen (art. 4c van het ontwerp).
- de werknemers hebben zeggenschap via een afzonderlijk orgaan in de onderneming, dat recht heeft op informatie en consultatie over belangrijke beslissingen. De Nederlandse ondernemingsraad is hier een voorbeeld van (art. 4d van het ontwerp).
- de zeggenschap wordt geregeld in collectieve arbeidsovereenkomsten. Voorwaarde hierbij is wel dat ten minste het minimum-niveau van een van de hiervoor genoemde modellen gehaald wordt. Dit model verradt vooral een Angelsaksische oriëntatie.

De betekenis van de regeling is – niet alleen ten aanzien van de zeggenschapsaspecten – beperkt. Door de grote vrijblijvendheid en keuzemogelijkheden immers zal er voor de meeste lidstaten weinig veranderen. Zo kunnen lidstaten ook zelf bepalen – hetzij in de wet, hetzij in de statuten van de nv – welke bestuursbesluiten aan goedkeuring van de toezichthouders onderworpen zijn.

Bovendien geldt de richtlijn niet voor besloten vennootschappen en behoeven de medezeggenschapsregels niet te worden nageleefd als de vennootschappen deel uitmaken van een groep.

7. *Pb. EG* 9 september 1983, nr. C 240, laatstelijk aangepast in 1991, *Pb. EG* 11 januari 1991, nr. C 7.

Voor Nederland in het bijzonder geldt dat voor de grote vennootschappen nu al de Structuurregeling van toepassing is, die overeenkomt met het in tweede model beschreven medezeggenschapsconcept.

7-3 **De Ontwerprichtlijn behorend bij het Ontwerpstatuut voor de Europese vennootschap**

Het eerste ontwerp voor het Statuut van een Europese vennootschap (meestal afgekort tot *SE*: Societas Europea) dateert al vanaf 1970. Sindsdien is het Statuut regelmatig gewijzigd, vooral in de sfeer van de afzwakking. De meest recente versie van het ontwerp van de Verordening betreffende het Statuut van de *SE* dateert van 1993. De medezeggenschapsbepalingen, die oorspronkelijk deel uitmaakten van de ontwerpverordening, zijn vanaf de versie 1991 te vinden in een aparte ontwerp-richtlijn.⁸ De verordening is gebaseerd op art. 100 A van het EEG-Verdrag; de aanvullende Richtlijn op art. 54 (vrijheid van vestiging. Voorstellen op grond van art. 54 worden in tweede instantie met een gekwalificeerde meerderheid aangenomen).⁹ Beide ontwerpen kunnen alleen in samenhang worden gezien en dienen te samen integraal te worden ingevoerd.¹⁰ Dit betekent dat een *SE* niet kan worden opgericht als niet is voorzien in een medezeggenschapsmodel dat is gebaseerd op de richtlijn. Volgens de Europese Commissie is het Statuut nodig om het voor ondernemingen gemakkelijker te maken om tot een grensoverschrijdende juridische fusie tussen *SE*'s over te gaan en om te komen tot oprichting van gemeenschappelijke holdings en dochterondernemingen. Aan deze constructies zou een aantal belastingtechnische voordelen moeten zijn verbonden. Op deze manier kan worden vermeden dat steeds een beroep moet worden gedaan op het vennootschapsrecht van één van de betrokken EG-landen. Volgens de Commissie kan dat laatste een psychologische barrière zijn. Ook onder het Statuut kunnen de oprichters van een *SE* kiezen voor het monistische of dualistische stelsel. Overigens blijft de toepassing van dit supra-nationale EG-recht facultatief.

Evenals in de hierboven besproken vijfde richtlijn gaat de onlosmakelijk met het Statuut verbonden richtlijn over de medezeggenschap uit

8. *Pb. EG* 8 juli 1991, nr. C 176, blz. 1 en *Pb. EG* 29 mei 1991, nr. c 138, blz. o8.

9. De meest recente versie dateert van 25 januari 1994.

10. Over Verordening en Richtlijn 1991: P. Sanders, *De Europese vennootschap*, *TVVS*, 1991, blz. 249-256.

van modellen, die ook inhoudelijk nauwelijks verschillen van die van de vijfde richtlijn. Besturen en werknemersvertegenwoordigers moeten onderhandelen over de keuze van een van de modellen als een lidstaat de keuze niet maakt. Als partijen niet tot overeenstemming kunnen komen, kiest uiteindelijk de Algemene vergadering van aandeelhouders. In de versie van de ontwerprichtlijn 1994 is er een nieuw model bijgekomen.¹¹

De eerste vier modellen voorzien in een minimum-niveau aan informatie en consultatierechten. Om de drie maanden dient informatie te worden verstrekt over de algemene gang van zaken in de onderneming en de verwachtingen voor de toekomst. Alle informatie die aan de Algemene vergadering van aandeelhouders wordt verstrekt dient ook aan de werknemersvertegenwoordiging te worden gegeven. Deze laatste heeft het recht om te worden geconsulteerd over de besluiten die moeten worden goedgekeurd door het toezichthoudend orgaan. Afhankelijk van de wens van de lidstaten kan het bestuur niet worden verplicht om gevoelige informatie te verstrekken. De modellen zien er globaal als volgt uit:

- de leden van het toezichthoudend orgaan (dualistisch systeem) of van het bestuursorgaan (monistisch systeem) worden voor ten minste een derde en voor ten hoogste de helft benoemd en afgezet door de werknemers van de SE of hun vertegenwoordigers.
- de leden van het toezichthoudend orgaan of bestuursorgaan worden benoemd door coöptatie met dien verstande dat de werknemers(vertegenwoordiging) recht heeft van aanbeveling en bezwaar.
- de medezeggenschap wordt georganiseerd via een afzonderlijk orgaan van de SE. De bevoegdheden van dit orgaan blijken vooral uit het recht op informatie te bestaan. Over de besluiten waarvoor de goedkeuring van het toezichthoudend orgaan is voorgeschreven of wel (het monistische systeem) een beraadslaging van het bestuursorgaan nodig is, dient het orgaan te worden geraadpleegd. Niet over het besluit zelf, maar over de uitvoering ervan.
- in een overeenkomst tussen bestuur en werknemers kunnen andere modellen worden overeengekomen. Een dergelijke overeenkomst dient ten minste de waarborgen te bevatten van het vorige model.
- de medezeggenschap wordt geregeld 'volgens de bepalingen van een overeenkomst tussen het bestuur – of het leidinggevend orgaan van de SE en de werknemers ervan'.

¹¹. Over de versie 1993 (verordening) en 1994 (richtlijn): P. Sanders, De Europese Vennootschap en de Europese ondernemingsraad, *TVVS*, 1995, blz. 57-61.

Dit nieuwe art. 7 bis gaat verder dan het vorige model waarin immers nog een aantal waarborgen verzekerd zijn. In dit model wordt echter over de inhoud van de overeenkomst niets voorgeschreven.

Ook de betekenis van deze medezeggenschapsregeling is zeer relatief. In de eerste plaats behoeft bij grensoverschrijdende fusies of samenwerkingsvormen geen gebruik te worden gemaakt van het Statuut voor de SE. Maar wordt dit toch gedaan dan blijven ondernemingen de vrijheid behouden om zich juridisch in het land te vestigen waar de zeggenschapsregels het minst streng zijn.

De Nederlandse Commissie Harmonisatie vennootschapsrecht was verdeeld over het gewenste model voor Nederland: òf uitsluitend invoering van het benoemingsstelsel òf uitsluitend van het coöptatiestelsel.¹² Overigens bestaat (ook) volgens het compromisvoorstel van 1994 de vrijheid van keuze tussen de medezeggenschapsmodellen slechts 'tenzij de wet van de lidstaten voor de zetel van de toekomstige SE de toepassing van een welbepaalde vorm voorschrijft' (art. 3 lid 3).

7.4 **De Europese ondernemingsraad**

7.4.1 *Inleiding*

Het meest betekenisvolle resultaat op het gebied van de Europese medezeggenschap tot nu toe is de in september 1994 vastgestelde Richtlijn 'inzake de instelling van een Europese Ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers'.¹³

Met de titel is het doel van de Richtlijn gegeven: het verbeteren van het recht op informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen met een communautaire dimensie en concerns met een communautaire dimensie (art. 1, lid 1 Richtlijn). De voorgeschiedenis is een moeizame en langdurige. In 1980 verscheen een eerste ontwerp van een Richtlijn 'inzake voorlichting en raadpleging van werknemers in ondernemingen met een ingewikkelde en in het bijzonder transnationale structuur', de zgn. Vredeling-richtlijn. De weerstanden ertegen waren groot,

12. Commissie Harmonisatie vennootschapsrecht, *Advies* 27 januari 1992, blz. 38.

13. Richtlijn van 22 September 1994, nr. 94/45 EG, *Pb. EG* nr. L 254, blz. 64 30 september 1994.

met name van de kant van Amerikaanse ondernemingen.¹⁴ Dit heeft er uiteindelijk toe geleid dat de ontwerp-richtlijn in 1986 is ingetrokken.¹⁵ Datzelfde jaar was echter ook van belang in verband met de totstandkoming van de Europese Akte, die beoogde nieuwe impulsen te geven aan de sociale politiek van de lidstaten, onder meer op het gebied van de medezeggenschap.¹⁶ Die impulsen resulteerden vervolgens in het in 1989 te Straatsburg, met uitzondering van Groot-Brittannië, aangenomen Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden.

Hoewel het Handvest juridisch niet bindend is voor de lidstaten wordt het wel gezien als een uiting van de politieke wil om méér aandacht te geven aan de sociale dimensie van Europa. Het eerste ontwerp van de uit 1990 vastgestelde richtlijn (èn de uiteindelijk tot stand gekomen richtlijn) verwijzen ook uitdrukkelijk naar art. 17 van dit Handvest waarin staat dat de voorlichting en de raadpleging van de werkenden op gepaste wijze moet worden ontwikkeld, rekening houdende met de in de verschillende lid-staten geldende gebruiken.

Bij het Verdrag van Maastricht is tenslotte tot stand gekomen een Protocol betreffende de sociale politiek en een Overeenkomst betreffende de sociale politiek, met als doel uitvoering te geven aan het Gemeenschapshandvest. In art. 2, lid 2 van de Overeenkomst wordt bepaald dat de Raad van ministers met een gekwalificeerde meerderheid kan besluiten over, onder meer, de informatie en raadpleging van de werknemers. Omdat de huidige Richtlijn op deze Overeenkomst is gebaseerd, is zij dus niet van toepassing op Groot-Brittannië.

7.4.2 *Implementatie*

Volgens art. 14 moet de Richtlijn uiterlijk op 22 september 1996 in de lidstaten zijn geïmplementeerd. De minister van sociale zaken en werkgelegenheid heeft al laten weten dat hij het voornemen heeft hieraan te voldoen. Dit blijkt uit een brief aan de Tweede Kamer waarin deze op de hoogte wordt gebracht van de gang van zaken rond de implementatie

14. De ontwerp richtlijn maakte geen onderscheid tussen multinationale ondernemingen binnen de EG en multinationale ondernemingen met de hoofdzetel buiten Europa. Zie over (de teloorgang van) de Vredeling-richtlijn kort: W.J. Slagter, *De Europese Ondernemingsraad*, *Tvvs* 1994, blz. 202.

15. Conclusions 21 juli 1986, *Pb. EG* 1986, C 203.

16. Vgl. over de (beperkte) betekenis van het Handvest L. Betten, *EG-handvest van de sociale grondrechten: een hol vat*, *SMA* 1990, blz. 127.

van de Richtlijn omdat deze anders is dan gebruikelijk.¹⁷ Gesteld wordt dat 'de omzetting in Nederlands recht door de grensoverschrijdende aspecten mede afhankelijk is van de regelgeving in andere lidstaten ...'. En dat 'voorkomen dient te worden dat Nederland te ver uit de pas loopt met andere lidstaten'. Daarom bestaat er een werkgroep van bij de implementatie in de lidstaten betrokken deskundigen. Tot slot schrijft de minister: 'Afhankelijk van de uitkomsten van de genoemde werkgroep zal zo spoedig mogelijk doch uiterlijk september 1995, zijnde ongeveer een jaar voor de laatste implementatiedatum (22 september 1996) een wetsvoorstel bij de ministerraad worden ingediend'.¹⁸

Overigens laat de Richtlijn de nationale regelingen met betrekking tot informatieverstrekking en raadpleging van werknemers (in Nederland met name de *wor*) onverlet (art. 12 lid 2 Richtlijn).

7.4.3 *Bereik van de Richtlijn*

De Richtlijn richt zich op ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie. Omdat het Verenigd Koninkrijk noch het Gemeenschapshandvest (1989) noch de Overeenkomst met betrekking tot de sociale politiek bij het Verdrag van Maastricht heeft getekend, valt het erbuiten. Dit betekent dat de richtlijn niet geldt voor ondernemingen of concerns op Brits grondgebied, maar wel voor vestigingen daarvan in andere lidstaten.¹⁹ Er is sprake van een onderneming met een communautaire dimensie wanneer deze onderneming in de lid-staten tenminste 1000 werknemers heeft en, in tenminste twee lid-staten, elk tenminste 150 werknemers (art. 2, lid 1 onder a). Onder een concern met een communautaire dimensie wordt verstaan een concern dat tenminste 1000 werknemers in de lid-staten heeft en bestaat uit tenminste twee ondernemingen in verschillende lid-staten met elk tenminste 150 werknemers (art. 2, lid 1 onder d). Onder een concern wordt verstaan een groep bestaande uit een onderneming die zeggenschap uitoefent en de ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend (art. 2, lid 1 onder b). Het begrip onderneming wordt niet nader omschreven. Imple-

17. TK 1994-1995, 21 501-18, nr. 38.

18. Volgens Honcé kan de laatste implementatiedatum beter worden gewijzigd in de vroegste implementatiedatum, omdat anders de kans bestaat dat verschillende lidstaten al voor die datum de Richtlijn van kracht laten worden. H.J.M.N. Honcé, *Communautaire medezeggenschap*, De nv 1994, blz. 260-261.

19. Vgl. hierover ook W.J. Slagter, De Europese Ondernemingsraad, *TVVS* 1994, blz. 203.

ciet kan uit de tekst van art. 2 worden opgemaakt dat wordt bedoeld op een (rechts-)persoon waarbij de werknemers rechtstreeks in dienst zijn. Daarmee wordt dus een ander begrip onderneming gehanteerd dan in art. 1 WOR, waarin juist een onderscheid wordt aangebracht tussen de (rechts-) persoon (de ondernemer) en arbeidsorganisatorische eenheden.²⁰

De Richtlijn geldt ten slotte niet voor ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie waar op de implementatiedatum al een overeenkomst inzake grensoverschrijdende informatie en raadpleging van de werknemers van kracht is (art. 13; zie verder hieronder 4.5).

7.4.4 *De instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers*

Volgens art. 4 lid 1 is het hoofdbestuur van een concern of onderneming verantwoordelijk voor het scheppen van de voorwaarden en het voorzien in de middelen die nodig zijn voor de instelling van een Europese ondernemingsraad (EOR) of voor een informatie- en raadplegingsprocedure (IRP). Er kan dus een keuze gemaakt worden.²¹ Onder hoofdbestuur wordt in art. 2, lid 1 onder e verstaan: het hoofdbestuur van de onderneming met een communautaire dimensie of, in het geval van een concern met een communautaire dimensie, van de onderneming die de zeggenschap uitoefent. Wanneer het hoofdbestuur niet in een lidstaat is gevestigd, draagt de vertegenwoordiger van het hoofdbestuur in een, in voorkomend geval, aan te wijzen lidstaat de verantwoordelijkheid hiervoor, aldus art. 4, lid 2. Wanneer er geen vertegenwoordiger is, berust de verantwoordelijkheid bij het bestuur van de vestiging of het hoofdbestuur van de onderneming van het concern met het grootste aantal werknemers in een lidstaat. Volgens Koning biedt dit echter geen goede oplossing.²² Het aantal werknemers immers zegt weinig over de positie van een onderneming in een concern. Ondernemingen met veel werknemers worden vaak gekenmerkt door de grote hoeveelheid uitvoerende

20. Vgl. F. Koning, De Europese Ondernemingsraad, *SMA* 1995, blz. 90. Koning veronderstelt voorts dat met het begrip onderneming in de richtlijn wordt bedoeld op commerciële ondernemingen en niet op non-profit organisaties. Het is niet duidelijk waarop hij dit onderscheid baseert, waar de richtlijn het niet maakt en in het algemeen spreekt over 'werknemers'. Koning, t.a.p., blz. 90 en 91.

21. Over de ratio van deze keuze: F. Koning t.a.p. blz. 92.

22. F. Koning t.a.p. blz. 93.

arbeid, terwijl de beslissingen vaak genomen worden in de veel kleinere beleidscentra.²³

Art. 5 bepaalt dat het hoofdbestuur op eigen initiatief of op schriftelijk verzoek van tenminste 100 werknemers of hun vertegenwoordigers uit tenminste twee ondernemingen in tenminste twee lidstaten onderhandelingen zou moeten openen met het oog op de instelling van een EOR of een IRP. Lid 2 bepaalt dat daartoe een bijzondere onderhandelingsgroep (BOG) wordt ingesteld aan de hand van een aantal in het artikellid genoemde richtsnoeren. De belangrijkste zijn dat de lidstaten de wijze van verkiezing van de leden bepalen, dat de onderhandelingsgroep uit tenminste drie en ten hoogste zeventien leden bestaat, van wie er uit elke lidstaat waarin de onderneming respectievelijk het concern over een of meer vestigingen respectievelijk een of meer ondernemingen beschikt, in ieder geval één vertegenwoordiger wordt gekozen of aangewezen. De BOG wordt aangevuld naar rato van het aantal werknemers in de ondernemingen overeenkomstig de wetgeving van de lidstaat op het grondgebied waarvan het hoofdbestuur is gevestigd.

Koning wijst erop dat deze formule in de praktijk tot een merkwaardige afspiegeling kan leiden.²⁴ Hij geeft als voorbeeld een concern dat in 14 landen actief is, in het moederland met 2000 werknemers, in één van de andere lidstaten met 200 werknemers en in de overige lidstaten slechts met kleine verkoopkantoren met hooguit een tiental werknemers per land.

De leden van de BOG moeten dus op grond van hun nationale wetgeving worden verkozen of aangewezen. Zolang er geen wetgeving op dit punt is blijft er onduidelijkheid over. Dit geldt ook voor de personen die in aanmerking kunnen komen. Moeten zij per se werknemers zijn of kunnen zij ook bijvoorbeeld vakbondsbestuurders zijn? Een aanwijzing van de laatstgenoemden ligt in de Nederlandse arbeidsverhoudingen minder voor de hand. Een in alle lidstaten gelijktijdige verkiezing of aanwijzing waarbij de te stellen eisen ten aanzien van actief en passief kiesrecht enigermate overeenkomt zou in elk geval wenselijk zijn.²⁵

De BOG heeft tot taak samen met het hoofdbestuur het werkterrein, de samenstelling, de bevoegdheid en de zittingsduur van de EOR dan wel de

23. Honée merkt in dit verband op dat uit art. 4 lid 3 afgeleid kan worden dat ook meerdere vertegenwoordigers kunnen worden aangewezen, Honée t.a.p. blz. 260, noot 18.

24. F. Koning t.a.p. blz. 94.

25. F. Koning t.a.p. blz. 94.

instelling van een IRP in een schriftelijke overeenkomst vast te leggen (art. 5, lid 3). Verder dient het hoofdbestuur een vergadering met de BOG te beleggen met het oog op het sluiten van een overeenkomst als bedoeld in art. 6 (zie hieronder 7.4.5). In lid 6 tenslotte is bepaald dat de uitgaven in verband met de onderhandelingen ten laste van het hoofdbestuur komen, voorzover dat nodig is om de BOG in de gelegenheid te stellen haar taken naar behoren te vervullen. Met inachtneming van dit beginsel kunnen de lidstaten budgettaire voorschriften betreffende de werking van de BOG vaststellen. Zij kunnen met name de kosten van inschakeling van deskundigen beperken tot één deskundige.²⁶

7.4.5 *Inhoud van de overeenkomst*

De schriftelijke overeenkomst ex art. 6 is gericht op het instellen van een EOR of op het instellen van een of meerdere IRP's. Onverminderd de autonomie van partijen worden in de overeenkomst over de EOR tussen het hoofdbestuur en de BOG in ieder geval bepalingen vastgesteld met betrekking tot: de deelnemende ondernemingen; het werkterrein, de samenstelling van de EOR, het aantal leden, de verdeling van de zetels en de zittingsduur; de bevoegdheden en de procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de EOR; de plaats, frequentie en duur van de vergaderingen; de aan de EOR toe te wijzen financiële middelen en tot slot de duur van de overeenkomst en de procedure van de heronderhandeling. Als gekozen wordt voor een IRP dan moeten de modaliteiten in de overeenkomst worden vastgelegd. Wat nu precies onder een IRP moet worden verstaan laat de Richtlijn in het ongewisse. Wel wordt in art. 2, lid 1 onder f bepaald dat onder raadpleging 'de gedachtenwisseling en het instellen van een dialoog tussen de werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur' moet worden verstaan.²⁷ Volgens art. 8 kan het recht op informatie worden gekoppeld aan het opleggen van een geheimhoudingsplicht om te waarborgen dat vertrouwelijk verstrekte informatie niet aan derden wordt bekend gemaakt. Daarnaast bepaalt

26. Koning merkt op dat kennelijk iedere lidstaat geacht wordt nadere regels met betrekking tot de BOG te stellen. Welk recht zou gelden wanneer deze ongelijk of tegenstrijdig zijn? Koning t.a.p. blz. 95.

27. De Bijl Nachenius wijst er ten aanzien van dit raadplegen terecht op dat het minder ver gaat dan het met een beroepsrecht verzwaarde adviesrecht van de artt. 25 en 26 wor. H.J. de Bijl Nachenius, de ondernemingsraad en de Europese ondernemingsraad, zijn er raakvlakken? ANV 1994, blz. 264.

iedere lidstaat dat, in specifieke gevallen en onder nationale wetgeving vastgestelde voorwaarden en beperkingen, het op zijn grondgebied gevestigde hoofdbestuur ontheven is van de plicht informatie bekend te maken als die van dien aard is dat zij op grond van objectieve criteria de betrokken ondernemingen 'ernstig in hun functioneren zou belemmeren, dan wel hen zou schaden'.²⁸ In art. 11, lid 4 is vervolgens bepaald dat de lidstaten moeten voorzien in administratieve of gerechtelijke procedures wanneer het hoofdbestuur overeenkomstig art. 8 vertrouwelijkheid eist of informatie onthoudt. Anders dan bij de instelling van de EOR is bij de instelling van een IRP dwingend bepaald dat in de overeenkomst de wijze moet worden vastgesteld waarop de werknemersvertegenwoordigers het recht kunnen uitoefenen om bijeen te komen teneinde van gedachten te wisselen over de hen verstrekte informatie.²⁹ Deze informatie heeft met name betrekking op grensoverschrijdende kwesties die 'aanzienlijke' gevolgen hebben voor de werknemersbelangen (art. 6, lid 3).

7.4.6 *Subsidiaire voorschriften*

Bij de Richtlijn is ook een bijlage opgenomen met subsidiaire voorschriften. Deze voorschriften gelden indien hoofdbestuur en BOG daartoe besluiten, indien het hoofdbestuur weigert om binnen zes maanden na het verzoek van de werknemersvertegenwoordigers de onderhandelingen te openen of indien het hoofdbestuur en de BOG binnen drie jaar na dit verzoek niet in staat blijken te zijn een overeenkomst te sluiten en indien de BOG met tenminste tweederde van de stemmen heeft besloten om de onderhandelingen niet aan te gaan of om de reeds lopende onderhandelingen af te breken.

28. De grond om ontheffing aan te vragen dient volgens Lamers wel een uitzonderlijk zwaar belang te dienen teneinde te voorkomen dat van de informatieplicht niets meer overblijft. J.J.M. Lamers, *De Europese ondernemingsraden: een effectieve doorbraak?* SK 1995, blz. 316.

29. Honéc valt het op dat hier het voorbehoud 'onverminderd de autonomie van partijen' niet wordt gemaakt. Hij meent dat dit slechts het gevolg is van haastwerk. Honéc t.a.p. blz. 261.

De subsidiaire voorschriften geven regelingen voor de samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de EOR.³⁰ Volgens art. 1, sub c bestaat de EOR uit ten minste drie en ten hoogste dertig leden. Bij de samenstelling van de EOR wordt in eerste instantie gezorgd voor een afvaardiging van één lid per lidstaat waar de onderneming respectievelijk het concern over een of meer vestigingen beschikt respectievelijk de zeggenschap uitoefende onderneming een of meer ondernemingen heeft waarover zeggenschap wordt uitgeoefend. Vervolgens wordt gezorgd voor vertegenwoordiging door de overige leden naar rato van het aantal werknemers per lidstaat (art. 1, sub d, bijlage).³¹

De zittingsduur van de EOR is vier jaar. Hierna wordt onderzocht of het wenselijk is alsnog onderhandelingen aan te gaan op basis van art. 6 richtlijn of dat besloten wordt de subsidiaire voorschriften te blijven toepassen (art. 1, sub f, bijlage).

Wanneer wordt besloten te onderhandelen zijn de art. 6 en 7 van de richtlijn van toepassing. De EOR kan zelf de onderhandelingen voeren; de oprichting van een BOG is dus niet nodig.

De EOR heeft het recht ten minste een maal per jaar met het hoofdbestuur te vergaderen, op basis van een verslag van het hoofdbestuur. Het gaat daarbij in het bijzonder om de structuur van de onderneming of het concern, de financieel-economische positie, de vermoedelijke ontwikkeling van de activiteiten, produktie en afzet, de werkgelegenheid, de investeringen, wezenlijke veranderingen in de organisatie, de invoering van nieuwe arbeidsmethoden of fabricageprocédés, inkrimping of sluiting van ondernemingen, vervangingen of belangrijke delen daarvan en collectief ontslag (art. 2, bijlage).

In art. 3 bijlage wordt vervolgens bepaald dat de EOR bij bijzondere omstandigheden met aanzienlijke gevolgen voor de werknemers moet worden geïnformeerd en geraadpleegd. Na een vergadering met het-

30. Hoewel volgens de Richtlijn de autonomie van partijen voorop staat, zullen volgens Koning de subsidiaire voorschriften in feite toch de vloer vormen in de onderhandelingen. Koning t.a.p. blz. 96.

Lamers benadrukt dat de subsidiaire voorschriften geen minimumvoorwaarden vormen. Partijen kunnen in de overeenkomst een lichtere vorm van zeggenschap overeenkomen. Lamers t.a.p. blz. 316.

31. Koning meent dat deze formule – evenals dat volgens hem het geval is bij de BOG – bij een aantal concerns tot scheve getalsverhoudingen en gebrekkige representativiteit zal leiden. Koning t.a.p. blz. 97. Vgl. par. 4.4.

hoofdbestuur in zo'n geval of met een geschikter bestuursniveau kan de EOR binnen een redelijke termijn advies uitbrengen.

Van diverse zijden is gewezen op de relatie tussen het adviesrecht van de EOR en het met een beroepsrecht verzwaarde adviesrecht van de ondernemingsraad in de Wet op de ondernemingsraden. En het ligt inderdaad voor de hand dat in het geval er sprake is van een gunstig advies van de EOR terwijl de OR in hetzelfde geval anders oordeelt, de ondernemingskamer bij een ingesteld beroep niet gemakkelijk tot een voor de OR gunstig oordeel zal komen.³²

Het hoofdbestuur stelt de EOR-leden zodanige financiële en materiële middelen ter beschikking dat zij hun taken op een passende wijze kunnen vervullen. Onder materiële middelen moet het gebruik van vergader-ruimten, telecommunicatiemiddelen en dergelijke worden verstaan. Financieel gaat het om de kosten in verband met de organisatie van vergaderingen, vertolking en reis- en verblijfskosten (art. 7, bijlage). Omdat ook vertolking wordt genoemd is het kennelijk de bedoeling dat aan de voertaal geen eisen of beperkingen kunnen worden gesteld.³³ Tot slot kunnen de lidstaten budgettaire voorschriften inzake de werking van de EOR vaststellen. Zij kunnen met name de kosten van inschaling van deskundigen beperken tot één deskundige (art. 7, laatste alinea, bijlage).

7.4.7 *Diverse bepalingen*

Afdeling III (de art. 8 t/m 13) van de Richtlijn heeft als titel 'Diverse bepalingen'. In art. 8 zijn de geheimhoudingsbepalingen, die in de vorige paragraaf aan de orde waren, opgenomen. Van belang is voorts de regeling van de bescherming van de leden van de BOG, de EOR of een IRP. Bij het verrichten van hun taak genieten zij eenzelfde bescherming en vergelijkbare waarborgen als de (gewone) werknemersvertegenwoordigers uit hun land krachtens de nationale wetgeving en/of gebruiken hebben. De consequentie hiervan is dat bijvoorbeeld de leden van de EOR een verschillende rechtsbescherming zullen hebben omdat de wetgeving van de onderscheiden landen ter zake nu eenmaal niet gelijk is.³⁴

32. De Bijll Nachenius t.a.p. blz. 264; Slagter t.a.p. blz. 20.

33. Vgl. ook Koning t.a.p. noot 18.

Slagter meent dat bepaald zou moeten worden dat de voertaal Engels is, tenzij anders overeengekomen. Slagter, t.a.p. blz. 206.

34. Vgl. H.M. Koens, H. Slomp, *Medezeggenschap van werknemers op ondernemingsniveau*, Den Haag 1991, m.n. 238; Koning t.a.p. blz. 99.

Art. 11 schrijft voor dat elke lidstaat er op toeziet dat het bestuur van de op hun grondgebied gevestigde onderneming en hun werknemers (-vertegenwoordigers) de in de richtlijn omschreven verplichtingen naleven, ongeacht of het hoofdbestuur al dan niet op zijn grondgebied is gevestigd. De lidstaten dienen er op toe te zien dat er gerechtelijke of administratieve procedures ontstaan om de naleving van de richtlijn te verzekeren. Het ligt voor de hand om voor Nederland aansluiting te zoeken bij de kantongerechtsprocedure zoals die geregeld is in art. 36 Wet op de ondernemingsraden.³⁵

De Richtlijn voorziet in art. 13 ook in een regeling voor bestaande overeenkomsten. Dat wil zeggen dat de richtlijn niet van toepassing is op ondernemingen waar op het moment dat de wet in werking treedt een voor alle werknemers geldende overeenkomst voor grensoverschrijdende informatie en raadpleging van de werknemers van kracht is. Koning merkt op dat deze bepaling voor concerns die al een eigen regeling hebben als een beloning kan worden gezien en voor andere concerns als een prikkel om maar zo snel mogelijk een voorziening te treffen waarbij men niet is gebonden aan een op de richtlijn gebaseerde nationale regeling. Het voordeel van een vrijwillige regeling zou kunnen zijn dat concerns vanuit een positieve grondhouding en zonder onnodig formalisme in overleg met de werknemersvertegenwoordigers tot constructies kunnen komen die zijn toegesneden op de bijzondere aard, organisatie en omstandigheden van de betreffende concerns.

Volgens het tweede lid van art. 13 kunnen partijen bij een dergelijke overeenkomst gezamenlijk besluiten deze te verlengen. Gebeurt dat niet dan worden de bepalingen van de richtlijn van toepassing.

Voor het overige blijft art. 13 vaag over bijvoorbeeld de vraag wat moet worden verstaan onder 'een voor alle werknemers geldende overeenkomst' of over de (minimum) eisen waaraan zo'n overeenkomst zou moeten voldoen.³⁶

35. Koning wijst er terecht op dat wellicht een bezwaar zou kunnen zijn dat voorafgaande aan de kantonrechter eerst de bedrijfscommissie, een typisch Nederlandse instelling, moet bemiddelen. Dit bezwaar zou echter kunnen ondervangen door een bijzondere commissie in het leven te roepen. Koning t.a.p. blz. 100.

36. Vgl. ook H.J.M.V. Honée, Overeenkomsten betreffende communautaire medezeggenschap. De nv 1995, blz. 47 e.v.

7.4.8 *Relatie met andere richtlijnen*

Art. 12 bepaalt dat de Richtlijn van toepassing is onverminderd de Richtlijn inzake collectief ontslag (1975, gewijzigd in 1992) en de Richtlijn inzake het behoud van rechten van werknemers bij overgang van ondernemingen (1977).³⁷ Ook deze richtlijnen hebben medezeggenschapsaspecten.

De eerste genoemde Richtlijn heeft als doelstelling de onderlinge aanpassing van de wetgeving der lidstaten inzake collectief ontslag. De werkgever die overweegt tot collectief ontslag over te gaan is verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen (art. 2, lid 1 Richtlijn). Teneinde de werknemersvertegenwoordigers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen, moeten de nodige gegevens worden verstrekt (art. 2, lid 3 Richtlijn). In Nederland heeft dit geleid tot de Wet melding collectief ontslag van 1977, nadien op grond van een wijziging van de richtlijn in 1992, in 1994 gewijzigd inzake de reikwijdte van de wet en een uitbreiding van de meldingsprocedure. De wet beoogt de werknemers een extra bescherming te geven bij collectief ontslag, dat wil zeggen een ontslag voor 20 of meer werknemers binnen een periode van drie maanden in de regio van één regionaal bureau voor de arbeidsvoorziening. Voorafgaande aan zijn melding bij het regionaal bureau voor de arbeidsvoorziening dient een werkgever zijn voornemen ter raadpleging schriftelijk te melden aan 'de belanghebbende verenigingen van werknemers'. De directeur van het regionaal bureau behandelt in een dergelijk geval de aanvraag pas na een maand, opdat hij eerst kan bekijken of door arbeidsmarktpolitieke maatregelen, zoals bijvoorbeeld herscholing, het ontslag kan worden tegengehouden of de werkloosheid zoveel mogelijk kan worden bekort.

Binnen drie maanden moet de directeur op de hoogte worden gesteld van het resultaat van het overleg met de vakbonden en de ondernemingsraad, indien art. 25 Wet op de ondernemingsraden (adviesrecht) van toepassing is. De keuze van Nederland voor de vakorganisatie als werknemersvertegenwoordiging is niet vanzelfsprekend. Hiervoor is kennelijk gekozen omdat het hier geacht wordt te gaan over primaire arbeidsvoorwaarden. Op dit punt hebben de lidstaten uiteenlopende keuzes gemaakt. Zo wordt in Duitsland de ondernemingsraad geraadpleegd, in

37. *Pb. EG* 1975, L 48, gewijzigd bij Richtlijn nr. 92/56, *Pb. EG* 1992, L 245, respectievelijk *Pb. EG* 1977, L 61.

Frankrijk de ondernemingscommissie (een ondernemingsraad met beperkte bevoegdheden) en in Groot-Brittannië een door de werkgever erkende vakbond³⁸ (zie voorts hoofdstuk VI, 3).

De Richtlijn inzake het behoud van rechten van werknemers bij de overgang van ondernemingen heeft als doelstelling de onderlinge aanpassing van de wetgeving der lidstaten betreffende het behoud van de voor de werknemer geldende arbeidsvoorwaarden bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan ten gevolge van een overeenkomst (zie par. 6.5.) Wat betreft de medezeggenschap bepaalt deze richtlijn het volgende. Voor zover de vestiging bij de overgang als eenheid blijft bestaan behouden de werknemersvertegenwoordigers hun positie en functie, tenzij inmiddels is voldaan aan de vereisten voor het opnieuw aanwijzen van deze vertegenwoordigers. Beschermende bepalingen na afloop van de zittingsduur van deze vertegenwoordigers blijven op hen van toepassing (art. 5).

Vervreemder en verkrijger moeten de vertegenwoordigers van hun eigen werknemers die bij de overgang zijn betrokken informatie verstrekken over de reden van de overgang, de gevolgen ervan voor de werknemers en de ten aanzien van werknemers overwogen maatregelen. Indien maatregelen worden overwogen door vervreemder of verkrijger ten aanzien van de eigen werknemers moet tijdig overleg worden gepleegd met hun vertegenwoordigers. De lidstaten mogen bepalen dat indien er een werknemersvertegenwoordiging ontbreekt, de betrokken werknemers vooraf in kennis worden gesteld van de op handen zijnde overgang (art. 6).

7.4.9 *Tot slot*

Het lijkt niet overdreven om te constateren dat het totstandkomen van de Richtlijn een belangrijk ijkpunt is in de Europese sociale verhoudingen, zeker gelet op de uiterst moeizame totstandkoming. Dat neemt niet weg dat afgewacht zal moeten worden wat de praktische betekenis ervan zal zijn. Dit zal vooral afhangen van de inhoud van de overeenkomsten die worden gesloten. Daarnaast is van belang of en hoe er gebruik wordt gemaakt van de art. 13-overeenkomsten. Tot slot dienen de wetsvoorstellen inzake implementatie van de Richtlijn te worden afgewacht. Er zijn

38. Vgl. Manfred Weiss, Die Europarechtliche Regelung der Massenentlassung, *RdA* 1992, blz. 367-373.

immers nog wel wat vragen te beantwoorden, zoals die over de verkiezing of aanwijzing van de leden van de BOG, de vereiste administratieve en/of gerechtelijke instanties, de bescherming van de rechtspositie van vertegenwoordigende werknemers, etc. Moet er vervolgens in Nederland een aparte Wet op de Europese ondernemingsraad komen of kan de richtlijn geïncorporeerd worden in de huidige Wet op de ondernemingsraden? Tegen de laatste mogelijkheid pleiten onder meer het eigen karakter van deze Europese regeling en het afwijkende begrippenapparaat.³⁹ In het in april 1995 verzonden kabinetsstandpunt over een herziening van de Wet op de ondernemingsraden wordt over de (implementatie van de) Richtlijn ook met geen woord gerept. Een nieuwe wettelijke regeling lijkt voor de hand te liggen.

7.5 Veiligheid en gezondheid

In hoofdstuk 15 wordt uitvoerig aandacht besteed aan het Europees arbeidsomstandighedenrecht. Hier gaat het om de medezeggenschap van werknemers inzake gezondheid en veiligheid.⁴⁰ Het Europees Sociaal Handvest⁴¹ schrijft in art. 3 voor dat de overeenkomstsluitende partijen zich verbinden tot het uitvaardigen van wettelijke voorschriften inzake veiligheid en hygiëne, en voor de naleving daarvan door controle maatregelen zorg te dragen. 'Zonodig', eindigt het artikel, verbinden de partijen zich overleg te plegen met organisaties van werkgevers en werknemers omtrent maatregelen, bedoeld om de bedrijfsveiligheid en hygiëne te verhogen.

Iets meer substantieel zijn de medezeggenschapsrechten die zijn opgenomen in een aanvullend protocol bij het Europees Sociaal Handvest.⁴² Het gaat hierbij om het recht om deel te nemen in de beslissing over en de verbetering van de arbeidsomstandigheden en de werkomgeving. Voor Nederland is door de Arbeidsomstandighedenwet ruimschoots voldaan aan de overigens nogal vaag geformuleerde voorschriften.

39. Vgl. Koning, t.a.p. blz. 102.

40. Vgl. J.K.M. Gevers, *Zeggenschap van werknemers inzake gezondheid en veiligheid in bedrijven*, Deventer 1982; E. Steyger, *Medezeggenschap op ondernemingsniveau inzake veiligheids- en gezondheidsaangelegenheden in de Europese Gemeenschap*, Deventer 1990.

41. *Trb.* 1962, nr. 90.

42. *Trb.* 1990, nr. 98.

Van meer belang is ook hier het recht van de EG en dan met name de richtlijn betreffende 'de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk van 1989'.⁴³ De richtlijn is vooral geïmplementeerd door middel van een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (*Stb.* 1993, 757). De richtlijn bevat zowel voorschriften over de voorlichting van werknemers (art. 10) als over de raadpleging en deelneming van de werknemers (art. 11). De informatieverplichting in art. 10 geldt zowel ten aanzien van de individuele werknemers als ten aanzien van de werknemersvertegenwoordiging.

Volgens lid 1 dienen zij alle informatie te krijgen over de risico's voor de veiligheid en de gezondheid alsmede de beschermings- en preventieactiviteiten zowel in het algemeen als voor elk type werkplek en/of soort functie. Met art. 6 Arbowet is aan dit voorschrift voldaan. De werkgever dient er volgens lid 2 van art. 10 voor te zorgen dat dezelfde informatie ook verstrekt wordt aan werknemers van andere ondernemingen waarmee daarmee samengewerkt wordt. Art. 30 Arbowet voorziet in een doelmatige samenwerking tussen meerdere werkgevers en een schriftelijke vastlegging vooraf over de manier van samenwerken en de getroffen voorzieningen. Art. 10, derde lid geeft de werkgever een ruimere informatieverplichting als het gaat om werknemersvertegenwoordigers met een specifieke taak op het gebied van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers (bijvoorbeeld: in Nederland de leden van een commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn, de vgw-commissie van de ondernemingsraad). Dezelfde verplichting heeft de werkgever ten aanzien van werknemers die zich eveneens speciaal met dit onderwerp bezighouden, maar geen werknemersvertegenwoordigers zijn (bijvoorbeeld veiligheidsdeskundigen). Deze werknemers dienen specifieke informatie te verkrijgen over de risico-evaluatie en de beschermende maatregelen, de lijst van arbeidsongevallen en de rapporten over de arbeidsongevallen opgemaakt ten behoeve van de bevoegde instanties (de inspectiedienst szw, vroeger Arbeidsinspectie) en de relevantie informatie van de bevoegde instanties. Verspreid over de gehele Arbowet zijn artikelen te vinden (alle echter ná de wetswijziging van 1993) waarin uitvoering is gegeven aan deze voorschriften.

De algemene overlegverplichting ('raadpleging en deelneming') is opgenomen in art. 11 Richtlijn. In lid 1 wordt raadpleging van de werkne-

43. Richtlijn van 12 juni 1989, nr. 1989/391, *Pb. EG* 1989, L183.

mers(vertegenwoordiging) voorgeschreven en een 'evenwichtige deelneming' van werknemers ten aanzien van de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op de veiligheid en gezondheid op het werk. In hetzelfde lid 1 wordt aan de werknemers (vertegenwoordiging) tevens het recht gegeven om op het onderhavige terrein voorstellen te doen (het zgn. initiatiefrecht). Volgens lid 2 dienen de werknemers(vertegenwoordigers) met een specifieke taak op het gebied van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers evenwichtig deel te nemen aan, of door de werkgever tijdig vooraf te worden geraadpleegd over, alle maatregelen die van wezenlijke invloed kunnen zijn op de veiligheid en de gezondheid, over de aanwijzing van de preventie en beschermingsdeskundigen en hun activiteiten, de aanwijzing van de bedrijfshulpverleners, de informatie die verschaft moet worden op basis van art. 10 richtlijn, het eventueel beroep dat gedaan wordt op deskundigen buiten de onderneming en de opzet van de veiligheids- en gezondheidsopleiding. Verspreid over diverse artikelen van de Arbowet is aan het bepaalde in art. 11, eerste en tweede lid voldaan.

Daarnaast dient nog genoemd te worden art. 27, eerste lid onder e van de Wet op de ondernemingsraden waarin het instemmingsrecht van de ondernemingsraad geregeld is ten aanzien van maatregelen op het gebied van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid. Een recht dat dus verder gaat dan de richtlijn eist, waar het immers alleen gaat om deelname aan de behandeling, en niet om instemming met de besluitvorming. Volgens lid 3 van art. 11 hebben de werknemersvertegenwoordigers met een specifieke taak op het gebied van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers het recht om de werkgever voorstellen te doen over passende maatregelen om risico's en gevaren te ondervangen of te minimaliseren. Lid 3 is terug te vinden in de Wet op de ondernemingsraden (art. 23, derde en vierde lid en art. 28, lid 1). Art. 11, vierde lid Richtlijn schrijft voor dat betrokken werknemers geen nadeel mogen ondervinden van hun activiteiten op het gebied van veiligheid en gezondheid. Een dergelijke bepaling is eveneens te lezen in de art. 8, eerste lid en 19, tweede lid van de Arbowet en art. 21, eerste tot en met derde lid van de Wet op de ondernemingsraden. Lid 5 van art. 11 richtlijn legt de werkgever de verplichting op om werknemersvertegenwoordigers met een specifieke taak op het gebied van de veiligheid en de gezondheid gedurende voldoende tijd met behoud van loon vrij te stellen van werk en de nodige middelen ter beschikking te stellen om het deze werknemers mogelijk te maken de uit de richtlijn voortvloeiende rechten en taken uit te oefenen. Art. 17 van de

Wet op de ondernemingsraden biedt deze faciliteiten voor de (leden van de) ondernemingsraad en de commissies van de ondernemingsraad.

Art. 11, zesde lid Richtlijn tenslotte geeft aan de werknemers en/of hun vertegenwoordigers het recht om zich te wenden tot de bevoegde autoriteit op het gebied van de veiligheid en de gezondheid op het werk (voor Nederland: de inspectiedienst szw) als zij menen dat de werkgever onvoldoende activiteiten ontplooit. Daarnaast moeten de werknemers-vertegenwoordigers in de gelegenheid worden gesteld hun opmerkingen voor te leggen tijdens bezoeken door de bevoegde autoriteit. In de Arbowet is het eerst genoemde recht geregeld in art. 14, eerste lid onder c en art. 40, eerste lid. Het tweede recht is eveneens terug te vinden in art. 14, eerste lid onder c.

Naast de algemene art. 10 en 11 van de richtlijn inzake werknemers-participatie zijn er verspreid in de richtlijn ook nog enkele bepalingen over dit onderwerp te vinden. Met name gaat het in dit verband om art. 7, lid 4 (informatieplicht aan externe deskundigen) en art. 13, lid 2 onder d (informatieplicht van iedere werknemer aan de werkgever en/of de deskundigen over ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid en over 'mankementen in de beschermingssystemen'). In de Arbowet zijn deze bepalingen terug te vinden in respectievelijk art. 23c, eerste lid onder f en de art. 6, 12 en 13.

In het algemeen kan geconstateerd worden dat al die bepalingen in de Arbowet, waarin het toezenden van afschriften respectievelijk het ter kennis brengen van documenten of beschikkingen aan de in die bepalingen genoemde personen of organen is voorgeschreven bij de wetswijziging van 1992 zodanig zijn aangevuld dat, conform de richtlijn, de daarin genoemde verplichting tevens toegepast dient te worden ten aanzien van deskundige werknemers, personen of diensten.⁴⁴

44. Vgl. ook TK 1992-1993, 22 898, nr. 3 (Memorie van Toelichting wijziging arbowet), blz. 80.

BIJLAGE I EUROPESE SOCIALE DIALOOG

Resultaten van het overleg tussen algemene werkgevers- en werknemersorganisaties op Europees niveau (UNICE, EVV en CEEP)¹

Gemeenschappelijke advies betreffende beroepskwalificaties en diploma's (13 oktober 1992).

Gemeenschappelijke verklaring over de toekomst van de sociale dialoog (3 juli 1992).

Een nieuwe samenwerkingsstrategie ter bevordering van de groei en de werkgelegenheid (3 juli 1992).

Gemeenschappelijk advies over de middelen ter vergemakkelijking van de breedst mogelijke effectieve toegang tot opleidingsmogelijkheden (20 december 1991).

Akkoord van 31 oktober 1991.²

Gemeenschappelijk advies over de overgang van school naar volwassenheid en beroepsleven (5 april 1991).

Gemeenschappelijk advies over nieuwe technologieën, organisatie van de arbeid, aanpasbaarheid van de arbeidsmarkt (10 januari 1991).

Gemeenschappelijk advies over onderwijs en opleiding (19 juni 1990).

Gemeenschappelijk advies over de totstandkoming van een Europese ruimte voor beroeps- en geografische mobiliteit en de verbetering van de werking van de arbeidsmarkt in Europa (13 februari 1990).

Gemeenschappelijk advies inzake het economische jaarverslag 1987-1988 (26 november 1987).

Gemeenschappelijk advies over opleiding en motivering, en voorlichting en raadpleging (6 maart 1987).

1. Bron: Commissie EG, *Groenboek Europees Sociaal Beleid, Opties voor de Unie*, COM(93)551, Brussel/Luxemburg 1993, blz. 100.

2. Dit akkoord vormde de basis voor de Sociale Overeenkomst bij het Verdrag van Maastricht betreffende de Europese Unie.

Gemeenschappelijk advies over de samenwerkingsstrategie voor groei en werkgelegenheid (6 november 1986).

BIJLAGE II STAND VAN ZAKEN

UITVOERING GEMEENSCHAPSHANDVEST

Lijst van voorgestelde, maar nog niet goedgekeurde verordeningen en richtlijnen¹

1 *Werkgelegenheid en beloning*

Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende bepaalde arbeidsbetrekkingen en concurrentievervalsing (Voorstel van de Commissie *Pb. EG* van 8 september 1990, C 224; gewijzigd voorstel *Pb. EG* van 5 december 1990, C 305).

Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende bepaalde arbeidsbetrekkingen en de arbeidsvoorwaarden (Voorstel van de Commissie COM(90)228/I def.; *Pb. EG* van 8 september 1990, C 224).

2 *Verbetering van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden*

Voorstel voor een richtlijn van de Raad inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Statens betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan (Voorstel van de Commissie, *Pb. EG* van 1 oktober 1994, C 274).

3 *Vrij verkeer*

Voorstel voor een richtlijn van de Raad tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 1612/68 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap (Voorstel van de Commissie *Pb. EG* van 21 april

1. Bron: Commissie van de EG, *Verslag over het Gemeenschapshandvest van de Sociale Grondrechten en het Protocol betreffende de Sociale Politiek gehecht aan het Verdrag tot Oprichting van de Europese Gemeenschap*, COM(95) 184 def., Brussel 1995, Bijlage II, blz. 52-54.

1989, C 100; gewijzigde voorstellen *Pb. EG* van 15 mei 1990, C 119 en *Pb. EG* van 18 juli 1990, C 177).

Voorstel voor een richtlijn van de Raad tot wijziging van Richtlijn 68/360/EEG inzake de verplaatsing en het verblijf van de werknemers der Lid-Staten en hun familie binnen de Gemeenschap (Voorstel van de Commissie *Pb. EG* van 21 april 1989, C 100; gewijzigd voorstel *Pb. EG* van 15 mei 1990, C 119).

Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende de detachering van werknemers met het oog op het verlenen van diensten (Voorstel van de Commissie *Pb. EG* van 30 augustus 1991, C 225).

Voorstel voor een verordening van de Raad tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 1408/71 betreffende de toepassing van de sociale-zekerheidsregelingen op werknemers en zelfstandigen, alsmede op hun gezinsleden, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen en van Verordening (EEG) nr. 574/72 tot vaststelling van de wijze van toepassing van Verordening (EEG) nr. 1408/71 (Voorstel van de Commissie *Pb. EG* van 20 februari 1992, C 46).

Voorstel voor een verordening van de Raad tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 1408/71 betreffende de toepassing van de sociale-zekerheidsregelingen op werknemers en zelfstandigen, alsmede op hun gezinsleden, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen en van Verordening (EEG) nr. 574/72 tot vaststelling van de wijze van toepassing van Verordening (EEG) nr. 1408/71, Verordening (EEG) nr. 1247/92 tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 1408/71 en Verordening (EEG) nr. 1945/94 tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 1247/92 (Voorstel van de Commissie *Pb. EG* van 26 mei 1994, C 143).

5 *Deelneming van de werknemers*

Ontwerp-richtlijn betreffende het statuut van de SE (Voorstel van de Commissie *Pb. EG* van 16 oktober 1989, C 263).

Ontwerp-richtlijn inzake de voorlichting en de raadpleging van de werknemers (Voorstel van de Commissie *Pb. EG* van 15 november 1980, C 297; gewijzigd voorstel *Pb. EG* van 12 augustus 1983, C 217).

Ontwerp voor een vijfde richtlijn met betrekking tot de structuur van de naamloze vennootschap alsmede de bevoegdheden en verplichtingen van haar organen (Voorstel van de Commissie *Pb. EG* van 9 september 1983, C 240).

Ontwerp-richtlijn tot aanvulling van het statuut van de Europese vereniging met betrekking tot de rol van de werknemers (Voorstel van de Commissie *Pb. EG* van 21 april 1992, C 99).

Ontwerp-richtlijn tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (Voorstel van de Commissie *Pb. EG* van 21 april 1992, C 99).

8

Bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers

Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor vervoersactiviteiten en arbeidsplaatsen aan boord van vervoermiddelen (twaalfde bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (Voorstel van de Commissie *Pb. EG* van 28 januari 1993, C 25; gewijzigd voorstel *Pb. EG* van 30 oktober 1993, C 294).

Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan chemische agentia op het werk (Voorstel van de Commissie *Pb. EG* van 16 juni 1993, C 165; gewijzigd voorstel *Pb. EG* van 19 augustus 1994, C 230).

Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid in verband met de blootstelling aan fysische agentia (Voorstel van de Commissie *Pb. EG* van 18 maart 1993, C 77; gewijzigd voorstel COM(94)284 van 4 juli 1994).

Voorstel voor een richtlijn van de Raad tot wijziging van Richtlijn 89/655/EEG betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats (Voorstel van de Commissie *Pb. EG* van 12 april 1994, C 104).

11

Gehandicapten

Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende minimumvoorschriften ter verbetering van de mobiliteit en het veilige vervoer van werknemers met beperkte mobiliteit in het woon-werk-verkeer (Voorstel van de Commissie *Pb. EG* van 16 maart 1991, C 68; gewijzigd voorstel *Pb. EG* van 21 januari 1992, C 15).

BIJLAGE III REGISTER VAN EUROPESE REGELGEVING

Algemene verdragen

- EEG-Verdrag, Rome 25 maart 1957, *Trb.* 1957, 91 (sinds 1 november 1993 EG-Verdrag). – 4
- Euratom-Verdrag, Rome 25 maart 1957, *Trb.* 1975, 75. – 1
- Europees Sociaal Handvest (Raad van Europa), Turijn 18 oktober 1961, *Trb.* 1963, 90 (in werking getreden voor Nederland 22 april 1980). – 14
- Aanvullend Protocol bij het Europees Sociaal Handvest, Straatsburg 5 mei 1988, *Trb.* 1990, nr. 98. – 8
- Protocol tot wijziging van het Europees Sociaal Handvest, Turijn 21 oktober 1991. – 8
- Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte van 14 februari 1992, *Trb.* 1992, 132. – 79
- EU-Verdrag, Maastricht 7 februari 1992, *Trb.* 1992, 74 (in werking getreden 1 november 1993). – 10

Toetredingsverdragen

- Akte inzake toetreding van Denemarken, Ierland en Groot-Brittannië, *Pb. EG* van 27 maart 1972, L 72, blz. 143. – 33
- Akte inzake toetreding van Griekenland, 28 mei 1979, *Pb. EG* 1979, L 291. – 33, 45
- Akte inzake toetreding van Spanje en Portugal, 12 juni 1985, *Pb. EG* 1985, L 302. – 33, 45

Associatie- en samenwerkingsovereenkomsten

- Associatie-overeenkomst EG-Turkije van 12 september 1963, *Trb.* 1964, 171. – 80
- Aanvullend Protocol bij Associatieovereenkomst EG-Turkije van 23 november 1970, *Trb.* 1971, 70. – 80

Akkoord EG-Algerijë, *Pb. EG* 1978, L 264, blz. 2. – 83

Akkoord EG-Marokko, *Pb. EG* 1978, L 263, blz. 2. – 83

Akkoord EG-Tunesië, *Pb. EG* 1978, L 264, blz. 2. – 83

Europa-akkoord EG-Hongarije van 16 december 1991, *Trb.* 1994, 62. – 82

Europa-akkoord EG-Polen van 16 december 1991, *Trb.* 1994, 61. – 82

Europa-akkoord EG-Roemenië, Brussel 1 februari 1993, *Trb.* 1995, 128. – 82

Europa-akkoord EG-Republiek Bulgarije, Brussel 8 maart 1993, *Trb.* 1995, 129. – 82

Europa-akkoord EG-Slowaakse Republiek, Luxemburg 4 oktober 1993, *Trb.* 1994, 72; 1995, 135. – 82

Europa-akkoord EG-Tsjechische Republiek, Luxemburg 4 oktober 1993, *Trb.* 1994, 73; 1995, 135. – 82

Europa-akkoorden EG-Estland, Letland en Litouwen van 12 juni 1995. – 82

Opzegging Verdragen

25 november 1991, *Pb. EG* 1991, L 325, blz. 23 (opzegging Associatie-overeenkomst EG-Joegoslavië). – 79

Besluiten van de Associatieraad EG-Turkije

Besluit van 20 december 1976, nr. 2/76, niet gepubliceerd. – 80, 81

Besluiten van 19 september 1980, nrs. 1-2/80, niet gepubliceerd. – 80, 81

Besluit van 19 september 1980, nr. 3/80, *Pb. EG* 1983, C 110, blz. 60 (toepassing van de sociale-zekerheidsregelingen van EG-lidstaten op Turkse werknemers en hun gezinsleden). – 80, 81

Verklaringen

Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, Straatsburg 9 december 1989, *Social Europe* 1990/1, blz. 46; *SR* 1990, blz. 52. – 11

Verordeningen van de Raad

- 15 oktober 1968, nr. (EEG) 1612/68, *Pb. EG* 1968, L 257, blz. 1, rectificatie in *Pb. EG* 1968, L 295, blz. 12 (vrij werknemersverkeer). – 20, 44
- 14 juni 1971, nr. (EEG) 1408/71, *Pb. EG* 1971, L 149, blz. 2, nadien vele malen gewijzigd (basisverordening coördinatie sociale zekerheid). – 20, 44
- 21 maart 1972, nr. (EEG) 574/72, *Pb. EG* 1972, L 74, blz. 1, nadien vele malen gewijzigd (toepassingsverordening coördinatie sociale zekerheid). – 44
- 10 maart 1975, nr. (EEG) 337/75, *Pb. EG* 1975, L 39, blz. 1 (oprichting Europees Centrum Beroepsopleidingen).
- 9 februari 1976, nr. (EEG) 312/76, *Pb. EG* 1976, L 39, blz. 2 (wijziging Verordening nr. (EEG) 1612/68, syndicale rechten). – 44
- 20 december 1985, nr. (EEG) 3820/85, *Pb. EG* 1985, L 370, blz. 1 (harmonisatie-voorschriften sociale aard wegvervoer). – 126
- 20 december 1985, nr. (EEG) 3821/85, *Pb. EG* 1985, L 370, blz. 8 (controle-apparaat wegvervoer). – 126
- 21 december 1989, nr. (EEG) 4064/89, *Pb. EG* 1989, L 395, blz. 1, in werking getreden op 21 september 1990 (controle van ondernemingsfusies). – 173
- 27 juli 1992, nr. (EEG) 2434/92, *Pb. EG* 1992, L 245, blz. 1 (wijziging Verordening nr. (EEG) 1612/68, tweede deel, instelling European Employment Service, EURES). – 44
- 18 juli 1994, nr. (EG) 2062/94, *Pb. EG* 1994, L 216, blz. 1 (oprichting Europees agentschap veiligheid en gezondheid, Bilbao).

Voorstellen van de Commissie voor Verordeningen van de Raad

- 16 mei 1991, nr. COM(91) 174 def. – SYN 218, *Pb. EG* 8 juli 1991, C 176, blz. 1; gewijzigd op 24 februari 1993 en 25 januari 1994 (statuut Europese Vennootschap, SE). – 190
- 11 april 1990, nr. 90/C 119/05, COM(90) 108 def. – SYN 185, *Pb. EG* 1989, C 100, blz. 6 (wijziging Verordening nr. (EEG) 1612/68, vrij verkeer werknemers, aanpassing aan veranderde omstandigheden). – 44

Verordening van de Commissie

- 29 juni 1970, nr. (EEG) 1251/70, *Pb. EG* 1970, L 142, blz. 24 (verblijf na vervulling van een betrekking). – 24, 55

Richtlijnen van de Raad

- 18 december 1961, nr. 61/43/EEG, *Pb. EG* 1962, blz. 32 (algemeen programma opheffing beperkingen op vrij verrichten van diensten). – 67
- 25 februari 1964, nr. 64/221/EEG, *Pb. EG* 1964, 850, blz. 64 (beperkingen bij verplaatsing en verblijf, uit hoofde van openbare orde, openbare veiligheid en volksgezondheid). – 56
- 15 oktober 1968, nr. 68/360/EEG, *Pb. EG* 1968, L 257, blz. 13; gewijzigd in *Pb. EG* 1972, L 73; 1973, L 2; 1979, L 291 (opheffing beperking plaatsing en verblijf werknemers). – 44, 53
- 18 mei 1972, nr. 72/194/EEG, *Pb. EG* 1972, L 121, blz. 32 (beperkingen verplaatsing en verblijf in verband met openbare orde c.a. na afloop van werknemerschap). – 56
- 21 mei 1973, nr. 73/148/EEG, *Pb. EG* 1973, L 172, blz. 14 (beperkingen verplaatsing en verblijf met betrekking tot de vestiging en de dienstverrichting). – 70
- 28 juni 1973, nr. 73/148/EEG, *Pb. EG* 1973, L 172 (verplaatsing en verblijf). – 53
- 20 januari 1975, nr. 75/34/EEG, *Pb. EG* 1975, L 14 (verplaatsing en verblijf). – 53
- 10 februari 1975, nr. 75/117/EEG, *Pb. EG* 1975, L 45, blz. 19 (gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, Eerste richtlijn gelijke behandeling). – 85, 87
- 17 februari 1975, nr. 75/129/EEG, *Pb. EG* 1975, L 48, blz. 29, gewijzigd door Richtlijn nr. 92/56/EEG (collectief ontslag). – 170, 202
- 16 juni 1975, nrs. 75/362/EEG en 75/363/EEG, *Pb. EG* 1975, L 167, blz. 1 en 14 (erkenning diploma's en coördinatie opleiding artsen). – 68
- 9 februari 1976, nr. 76/207/EEG, *Pb. EG* 1976, L 39, blz. 40 (gelijke behandeling van mannen en vrouwen toegang tot arbeidsproces, beroepsopleiding, promotiekansen en arbeidsvoorwaarden, Tweede richtlijn gelijke behandeling). – 109, 126
- 16 december 1976, nr. 76/914/EEG, *Pb. EG* 1976, L 357, blz. 36 (opleiding bestuurders wegvervoer). – 68
- 14 februari 1977, nr. 77/187/EEG, *Pb. EG* 1977, L 61, blz. 26 (behoud van rechten werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan). – 174, 202
- 22 maart 1977, nr. 77/249/EEG, *Pb. EG* 1977, L 78, blz. 17 (toelating advocaten). – 71
- 27 juni 1977, nrs. 77/452/EEG en 77/453/EEG, *Pb. EG* 1977, L 176, blz. 1 en 8; aangevuld door Richtlijn nr. 81/1057/EEG, *Pb. EG* 1981, L 385

- (erkenning diploma's en coördinatie opleiding algemeen-verpleegkundigen). – 68
- 25 juli 1977, nr. 77/486/EEG, *Pb. EG* 1977, L 199, blz. 32 (specifieke maatregelen onderwijs kinderen migrerende werknemers). – 75
- 25 juli 1977, nr. 77/576/EEG, *Pb. EG* 1977, L 299; gewijzigd door Richtlijn nr. 79/640/EEG (veiligheidssignalering op de werkplaats). – 143
- 29 juni 1978, nr. 78/610/EEG, *Pb. EG* 1978, L 197 (vinylchloridemonomeer). – 162
- 25 juli 1978, nrs. 78/686/EEG en 75/687/EEG, *Pb. EG* 1978, L 233, blz. 1 en 10 (erkenning diploma's en coördinatie opleiding tandartsen). – 68
- 9 oktober 1978, nr. 78/855/EEG, *Pb. EG* 1978, L 295, blz. 36 (fusies van nv's, Derde richtlijn Vennootschapsrecht). – 172
- 18 december 1978, nrs. 78/1026/EEG en 78/1027/EEG, *Pb. EG* 1978, L 362, blz. 1 en 7 (erkenning diploma's en coördinatie opleiding dierenartsen). – 68
- 19 december 1978, nr. 79/7/EEG, *Pb. EG* 1979, L 6, blz. 24 (gelijke behandeling van mannen en vrouwen sociale zekerheid, Derde richtlijn gelijke behandeling). – 95
- 21 juni 1979, nr. 79/640/EEG, *Pb. EG* 1979, L 183 (wijzigingsrichtlijn veiligheidssignalering op de werkplaats). – 143
- 21 januari 1980, nrs. 80/154/EEG en 80/155/EEG, *Pb. EG* 1980, L 33, blz. 1 en 8, aangevuld door Richtlijn nr. 80/1273/EEG, *Pb. EG* 1980, L 375 (erkenning diploma's en coördinatie opleiding verloskundigen). – 68
- 20 oktober 1980, nr. 80/987/EEG, *Pb. EG* 28 oktober 1980, L 283, blz. 23; gewijzigd in verband met de toetreding van Spanje door Richtlijn nr. 87/164/EEG (insolventie werkgever). – 183
- 27 november 1980, nr. 80/1107/EEG, *Pb. EG* 1980, L 327; gewijzigd door Richtlijn nr. 88/642/EEG (chemische, fysieke en biologische agentia). – 145, 162
- 24 juni 1982, nr. 82/501/EEG, *Pb. EG* 1982, L 230; gewijzigd door Richtlijnen nrs. 87/216/EEG en 88/610/EEG (zware ongevallen industrie). – 162
- 28 juli 1982, nr. 82/605/EEG, *Pb. EG* 1982, L 247 (metallisch lood en ionverbindingen, eerste bijzondere richtlijn in de zin van art. 8 van Richtlijn nr. 80/1107/EEG). – 146, 162
- 17 december 1982, nr. 82/891/EEG, *Pb. EG* 1982, L 378, blz. 47 (splitsing nv's, Zesde Richtlijn vennootschapsrecht).
- 19 september 1983, nr. 83/477/EEG, *Pb. EG* 1983, L 263 (asbest, Tweede bijzondere richtlijn in de zin van art. 8 van Richtlijn nr. 80/1107/EEG). – 146, 162

- 10 juni 1985, nr. 85/384/EEG, *Pb. EG* 1985, L 223, blz. 15; aangevuld door Richtlijn nr. 85/614/EEG, *Pb. EG* 1985, L 376 en Richtlijn nr. 86/17/EEG, *Pb. EG* 1986, L 27, rectificatie in *Pb. EG* 1986, L 87 (erkenning diploma's architecten). – 68
- 16 september 1985, nrs. 85/432/EEG en 85/433/EEG, *Pb. EG* 1985, L 253, blz. 34 en 37; aangevuld door Richtlijn nr. 85/584/EEG, *Pb. EG* 1985, L 372 (erkenning diploma's en coördinatie opleiding apothekers). – 68
- 12 mei 1986, nr. 86/188/EEG, *Pb. EG* 1986, L 137 (lawaai). – 162
- 24 juli 1986, nr. 86/378/EEG, *Pb. EG* 1986, L 225, blz. 40 (gelijke behandeling mannen en vrouwen ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, Vierde richtlijn gelijke behandeling). – 98
- 15 september 1986, nr. 86/457/EEG, *Pb. EG* 1986, L 267, blz. 26 (opleiding huisarts). – 68
- 11 december 1986, nr. 86/613/EEG, *Pb. EG* 1986, L 359, blz. 56; gewijzigd *Pb. EG* 1987, L 32, blz. 36 (gelijke behandeling zelfstandig werkende mannen en vrouwen, inclusief landbouwsector en bescherming moederschap, Vijfde richtlijn gelijke behandeling). – 109
- 2 maart 1987, nr. 87/164/EEG, *Pb. EG* 11 maart 1987, L 66, blz. 11 (insolventie werkgever, wijziging Richtlijn nr. 80/987/EEG, in verband met toetreding Spanje). – 183
- 19 maart 1987, nr. 87/216/EEG, *Pb. EG* 1987, L 85 (Eerste wijzigingsrichtlijn nr. 82/501/EEG zware ongevallen industrie). – 161
- 9 juni 1988, nr. 88/364/EEG, *Pb. EG* 1988, L 179 (specifieke agentia en werkzaamheden, Vierde richtlijn in de zin van art. 8 van Richtlijn nr. 80/1107/EEG). – 161
- 23 november 1988, nr. 88/599/EEG, *Pb. EG* 1988, L 325 (standaardprocedures controle toepassing Verordeningen nrs. (EEG) 3820/85 en (EEG) 3821/85). – 126
- 24 november 1988, nr. 88/610/EEG, *Pb. EG* 1988, L 336 (Tweede wijzigingsrichtlijn nr. 82/501/EEG zware ongevallen industrie). – 161
- 16 december 1988, nr. 88/642/EEG, *Pb. EG* 1988, L 356 (Wijzigingsrichtlijn nr. 80/1107/EEG, chemische, fysieke en biologische agentia). – 161
- 21 december 1988, nr. 89/48/EEG, *Pb. EG* 1989, L 19, blz. 16 (erkenning hoger-onderwijsdiploma's). – 68
- 12 juni 1989, nr. 89/391/EEG, *Pb. EG* 1989, L 183 (Kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid). – 146, 161, 205
- 18 juli 1989, nr. 89/440/EEG, *Pb. EG* 1989, L 210, blz. 1; rectificatie *Pb. EG* 1989, L 233, blz. 38 (wijziging Richtlijn van de Raad van 26 juli 1972, nr. 71/305/EEG – coördinatie procedures overheidsopdrachten

- uitvoering werken; toevoeging art. 22bis inzake rekening houden met plaatselijke arbeidsbescherming en arbeidsvoorwaarden).
- 30 november 1989, nr. 89/654/EEG, *Pb. EG* 1989, L 393 (arbeidsplaatsen, Eerste bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG). – 160
- 30 november 1989, nr. 89/655/EEG, *Pb. EG* 1989, L 393, (arbeidsmiddelen op arbeidsplaats, Tweede bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG). – 170
- 30 november 1989, nr. 89/656/EEG, *Pb. EG* 1989, L 393 (persoonlijke beschermingsmiddelen, Derde bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG). – 160
- 21 december 1989, nr. 89/684/EEG, *Pb. EG* 1989, L 398 (beroepsopleiding bestuurders vervoer gevaarlijke stoffen).
- 29 mei 1990, nr. 90/269/EEG, *Pb. EG* 1990, L 156 (manueel hanteren van lasten met gevaar voor met name rugletsel, Vierde bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG). – 170
- 29 mei 1990, nr. 90/270/EEG, *Pb. EG* 1990, L 156 (beeldschermapparatuur, Vijfde bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG). – 160
- 28 juni 1990, nr. 90/394/EEG, *Pb. EG* 1990, L 196 (carcinogene agentia, Zesde bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG). – 159
- 13 juli 1990, nr. 90/364/EEG, *Pb. EG* 1990, L 180, blz. 26 (verblijfsrecht overige EG-onderdanen). – 79
- 13 juli 1990, nr. 90/365/EEG, *Pb. EG* 1990, L 180, blz. 28 (verblijfsrecht gepensioneerden). – 78
- 13 juli 1990, nr. 90/366/EEG, *Pb. EG* 1990, L 180, blz. 3 (verblijfsrecht studenten). – 78
- 26 november 1990, nr. 90/679/EEG, *Pb. EG* 1990, L 374; gewijzigd door Richtlijn nr. 93/88/EEG (biologische agentia, Zevende bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG). – 189
- 25 juni 1991, nr. 91/382/EEG, *Pb. EG* 1991, L 206 (wijziging van Richtlijn 83/477/EEG, asbest, Tweede bijzondere richtlijn in de zin van art. 8 van Richtlijn nr. 80/1107/EEG). – 159
- 25 juni 1991, nr. 91/383/EEG, *Pb. EG* 1991, L 206, blz. 19 (veiligheid en gezondheid werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendbetrekkingen). – 159
- 14 oktober 1991, nr. 91/533/EEG, *Pb. EG* 1991, L 288, blz. 32 (informatieplicht arbeidsverhouding). – 167

- 31 maart 1992, nr. 92/29/EEG, *Pb. EG* 1992, L 113, blz. 13 (medische hulpverlening aan boord van schepen).
- 24 juni 1992, nr. 92/56/EEG, *Pb. EG* 1992, L 245, blz. 3 (wijziging Richtlijn 75/129/EEG, collectief ontslag). – 170, 202
- 24 juni 1992, nr. 92/57/EEG, *Pb. EG* 1992, L 245, blz. 6 (veiligheid en gezondheid mobiele bouwplaatsen, Achtste bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG). – 158
- 24 juni 1992, nr. 92/58/EEG, *Pb. EG* 1992, L 245, blz. 23 (veiligheids- en/of gezondheidssignalering, Negende bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG). – 158
- 19 oktober 1992, nr. 92/85/EEG, *Pb. EG* 1992, L 348, blz. 1 (bescherming werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, Tiende bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, lid 1, van Richtlijn nr. 89/391/EEG). – 117, 135, 158
- 3 november 1992, nr. 92/91/EEG, *Pb. EG* 1992, L 348, blz. 9 (veiligheid en gezondheid winningsindustrieën met behulp van boringen, Elfde bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG). – 158
- 3 december 1992, nr. 92/104/EEG, *Pb. EG* 1992, L 404, blz. 10 (veiligheid en gezondheid winningsindustrieën in dagbouw of ondergronds, Twaalfde bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG). – 158
- 5 april 1993, nr. 93/16/EEG, *Pb. EG* 1993, L 165, blz. 1 (codificatierichtlijn erkenning diploma's en opleidingseisen artsen). – 68
- 12 oktober 1993, nr. 93/88/EEG (wijziging Richtlijn 90/679/EEG, biologische agentia).
- 23 november 1993, nr. 93/103/EEG, *Pb. EG* 1993, L 307, blz. 1 (veiligheid en gezondheid vissersvaartuigen, Dertiende bijzondere richtlijn in de zin van art. 16, eerste lid, van de Richtlijn nr. 89/391/EEG). – 157
- 23 november 1993, nr. 93/104/EEG, *Pb. EG* 1993, L 307, blz. 18 (aspecten organisatie arbeidstijd). – 127, 157
- 22 juni 1994, nr. 94/33/EEG, *Pb. EG* 1994, L 216, blz. 12 (bescherming jongeren op werk). – 138, 157
- 22 september 1994, nr. 94/45/EG, *Pb. EG* 1994, L 254, blz. 64 (Europese ondernemingsraad, richtlijn in het kader van Sociaal Protocol bij EG-Verdrag). – 192

Voorstellen van de Commissie voor Richtlijnen van de Raad

- 24 juni 1970, *Pb. EG* 1970, C 124, blz. 1; gewijzigde voorstellen 13 mei 1975, *Bull. EG* suppl. 4/75; 25 augustus 1989, *Pb. EG* 1989, C 263 (statuut Europese Vennootschap, SE). – 190
- 9 oktober 1972, *Pb. EG* 1972, nr. C 131, blz. 44; gewijzigd 19 augustus 1983, *Pb. EG* 1983, C 240, blz. 2; 20 december 1990 of 8 januari 1991, *Pb. EG* 1991, C 7, blz. 4; 20 november 1991, *Pb. EG* 1991, C 321, blz. 9 (structuur nv, Vijfde richtlijn Vennootschapsrecht). – 188, 189
- 24 oktober 1980, *Pb. EG* 1980, C 297; gewijzigd voorstel *Pb. EG* 12 augustus 1983, C 217; ingetrokken 21 juli 1986, *Pb. EG* 1986, C 203 (informatie en raadpleging werknemers van ondernemingen met een complexe structuur, 'Vredeling-voorstel'). – 192
- 1982, *Pb. EG* 1982, C 62, blz. 7; gewijzigd voorstel 5 januari 1983, *Pb. EG* 1983, C 18, blz. 5 (vrijwillige deeltijdarbeid). – 169
- 1982, *Pb. EG* 19 mei 1982, C 128, blz. 2; gewijzigd voorstel 6 april 1984, *Pb. EG* 1984, C 133, blz. 1 (tijdelijke arbeid; later uitzendarbeid en arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur). – 169
- 8 januari 1985, *Pb. EG* 1985, C 23, blz. 11 (grensoverschrijdende fusie, Tiende richtlijn Vennootschapsrecht). – 188
- 27 mei 1988, nr. COM(88) 269 def., *Pb. EG* 1988, C 176, blz. 5 (bewijslast gelijke beloning en gelijke behandeling voor vrouwen en mannen). – 89
- 19 januari 1989, *Pb. EG* 1989, C 64; gewijzigd 10 september 1990, nr. COM(90) 416 def., *Pb. EG* 1990, C 240, blz. 7 (overnemingen en openbaar bod, Dertiende richtlijn Vennootschapsrecht). – 188
- 8 augustus 1989, nr. COM(89) 372 def., *Pb. EG* 1989, C 263, blz. 1; gewijzigd 6 augustus 1990, nr. COM(90) 389 def., *Pb. EG* 1990, C 149, blz. 146 (erkenning kortere opleidingen). – 69
- 28 februari 1990, nr. COM(90) 588 def., *Pb. EG* 1991, C 68; gewijzigd voorstel 19 december 1991, nr. COM(91) 539 def., *Pb. EG* 1992, C 15; gewijzigd voorstel *Pb. EG* 1992, C 15 (verbetering mobiliteit en veilig vervoer bij woon-werkverkeer gehandicapten). – 122
- 11 april 1990, nr. COM(90) 108 def. – SYN 185, *Pb. EG* 1990, C 100, blz. 6 (vrij werknemersverkeer).
- 13 juni 1990, nr. COM(90) 228 def. – SYN 280, *Pb. EG* 1990, C 224, blz. 4 (bepaalde arbeidsbetrekkingen en arbeidsvoorwaarden). – 169

- 13 juni 1990, nr. COM(90) 228 def.- SYN 281, *Pb. EG* 1990, C 224, blz. 4; gewijzigd voorstel 7 november 1990, nr. COM(90) 533/I def., *Pb. EG* 1990, C 305, blz. 8 (bepaalde betrekkingen en de concurrentievervalsing). – 169
- 30 augustus 1991, nr. COM(91) 230 def. – SYN 346, *Pb. EG* 1991, C 225; gewijzigd voorstel 16 juni 1993, COM(93) 225 def. (detachering werknemers met het oog op het verlenen van diensten).
- 6 april 1991, nr. 91/C 138/08, COM (91) 174 def. – SYN 219, *Pb. EG* 1991, C 138, blz. 8; (aanvulling nu bij Verordening te regelen statuut Europese Vennootschap, SE). – 122
- 6 maart 1992, *Pb. EG* 21 april 1992, C 99, blz. 14 (aanvulling statuut Europese Vereniging, rol van werknemers).
- 6 maart 1992, *Pb. EG* 21 april 1992, C 99, blz. 17 (aanvulling statuut Europese Coöperatieve Vennootschap, rol van werknemers).
- 6 maart 1992, *Pb. EG* 21 april 1992, C 99, blz. 57 (aanvulling statuut Europese Onderlinge Maatschappij, rol van werknemers).
- 8 september 1994, *Pb. EG* 1994, C 274, blz. 8 herziening Richtlijn van de Raad, nr. 77/178/EEG, behoud rechten werknemers bij overgang onderneming). – 174
- Doc. nr. XI/328/74-N en Doc. nr. XI/593/75-N (concerns, Voorontwerp Negende richtlijn Vennootschapsrecht). – 188

Richtlijn van de Commissie

- 29 mei 1991, nr. 91/322/EEG, *Pb. EG* 1991, L 177 (indicatieve grenswaarden ter uitvoering van Richtlijn nr. 80/1107/EEG van de Raad, chemische, fysische en biologische agentia). – 159

Besluiten van de Raad

- 12 april 1963, nr. 63/266/EEG, *Pb. EG* 1963, 1338, blz. 63, rectificatie in *Pb. EG* 1963, 168 (beginselen gemeenschappelijk beleid beroepsopleiding). – 73
- 13 december 1984, nr. 84/636/EEG, *Pb. EG* 1984, L 331, blz. 36 (Derde uitwisselingsprogramma jongeren). – 74
- 15 juni 1987, *Pb. EG* 1987, L 166, blz. 20 (actieprogramma inzake de mobiliteit van studenten, Erasmus). – 74
- 24 juli 1986 nr. 86/365/EEG, *Pb. EG* 1986, L 222, blz. 17 (samenwerking tussen universiteit en onderneming bij technologie-opleiding, Comett). – 74

- 1 december 1987, nr. 87/569/EEG, *Pb. EG* 1987, L 346, blz. 31 (actieprogramma beroepsopleiding en vorming jongeren, Petra). – 73
- 18 april 1988, nr. 88/321/EEG, *Pb. EG* 1988, L 104, blz. 38 (tweede actieprogramma gehandicapten, Helios). – 122
- 16 december 1988, nr. 89/27/EEG, *Pb. EG* 1989, L 13, blz. 88 (samenwerking universiteiten onderneming bij technologie-opleiding, Comett-II). – 74
- 28 juli 1989, nr. 89/489/EEG, *Pb. EG* 1989, L 238, blz. 24 (studie van gemeenschapstalen in andere lidstaat, Lingua). – 74
- 14 december 1989, *Pb. EG* 1989, L 395, blz. 23 (wijziging actieprogramma inzake de mobiliteit van studenten, Erasmus). – 74
- 18 december 1989, nr. 89/657/EEG, *Pb. EG* 1989, L 393, blz. 29 (beroepsopleiding en technologische innovatie, Eurotecnet). – 74
- 7 mei 1990, *Pb. EG* 1990, L 131, blz. 21 (Steun aan studenten en leerkrachten uit Centraal- en Midden-Europa voor een opleiding in de EG, Tempus). – 74
- 29 mei 1990, nr. 90/267/EEG, *Pb. EG* 1990, L 156, blz. 1 (actieprogramma voortgezette beroepsopleiding, Force). – 73
- 29 mei 1990, nr. 90/268/EEG, *Pb. EG* 1990, L 156, blz. 8 (uitbreiding uitwisseling jongeren).
- 26 november 1990, nr. 91/49/EEG, *Pb. EG* 1991, L 28, blz. 29 (actie ouderen, 1991-1993).
- 22 juli 1991, nr. 91/387/EEG, *Pb. EG* 1991, L 214, blz. 69 (actieprogramma beroepsopleiding jongeren, Petra-2). – 74
- 25 februari 1993, nr. 93/136/EEG, *Pb. EG* 1993, L 56, blz. 30 (derde actieprogramma gehandicapten, Helios 2, 1993-1996). – 122
- 6 december 1994, nr. 94/819/EG, *Pb. EG* 1994, L 340, blz. 8 (actieprogramma beroepsopleiding).

Beschikking van de Commissie

- 24 februari 1988, nr. 88/383/EEG, *Pb. EG* 1988, L 183, blz. 34 (informatie veiligheid, hygiëne en gezondheid op werk). – 143

Aanbevelingen van de Raad

- 30 juni 1975, nr. 75/367/EEG, *Pb. EG* 1975, L 167 (klinische opleiding van de arts). – 68
- 13 december 1984, nr. 84/635/EEG, *Pb. EG* 1984, L 331, blz. 34 (bevordering positieve actie voor vrouwen). – 121

- 24 juli 1986, nr. 86/379/EEG, *Pb. EG* 1986, L 225, blz. 43 (werkgelegenheid gehandicapten).
- 31 maart 1992, nr. 92/241/EEG, *Pb. EG* 1992, L 123, blz. 16 (kinderopvang).
- 24 juni 1992, nr. 92/441/EEG, *Pb. EG* 1992, L 245, blz. 46 (gemeenschappelijke criteria sociale bijstand).
- 27 juli 1992, nr. 92/442/EEG, *Pb. EG* 1992, L 245, blz. 49 (convergentie doelen en beleid sociale bescherming).
- 27 juli 1992, nr. 92/443/EEG, *Pb. EG* 1992, L 245, blz. 53 (werknemersparticipatie in bedrijfswinsten).
- 30 juni 1993, nr. 93/404/EEG, *Pb. EG* 1993, L 181, blz. 37 (permanente beroepsopleiding).

Aanbevelingen van de Commissie

- 6 juli 1977, nr. 77/467/EEG, *Pb. EG* 1977, L 180, blz. 18 (beroepsopleiding jonge werklozen).
- 24 november 1987, nr. 87/567/EEG, *Pb. EG* 1987, L 342, blz. 35 (beroepsopleiding van vrouwen). – 74, 121
- 22 mei 1990, nr. 90/326/EEG, *Pb. EG* 1990, L 160, blz. 39 (Europese lijst van beroepsziekten).
- 27 november 1991, nr. 92/131/EEG, *Pb. EG* 1992, L 49, blz. 1 (bescherming waardigheid vrouwen en mannen op werk). – 163

Advies van de Commissie

- 1 september 1993, COM(93) 388 def. (billijke beloning).

Resoluties van de Raad

- 26 juli 1971, *Pb. EG* 1971, C 81, blz. 5 (algemene beleidslijnen voor de opstelling van een actieprogramma beroepsopleiding). – 73
- 21 januari 1974, *Pb. EG* 1974, C 13, blz. 1 (Sociaal actieprogramma). – 86
- 27 april 1974, *Pb. EG* 1974, C 80, blz. 30 (beroepsrehabilitatie gehandicapten).
- 6 juni 1974, *Pb. EG* 1974, C 98, blz. 2 (beroepsopleiding).
- 9 februari 1976, *Pb. EG* 1976, C 34, blz. 2 (migrerende werknemers en familieleden).

- 9 februari 1976, *Pb. EG* 1976, C 38, blz. 1 (voorbereiding jongeren op arbeidsproces). – 73
- 15 januari 1980, *Pb. EG* 1980, C 23, blz. 1 (voorbereiding jongeren op arbeidsproces). – 73
- 27 juni 1980, *Pb. EG* 1980, C 168, BLZ. 1 (richtlijnen arbeidsmarktbeleid).
- 21 december 1981, *Pb. EG* 1981, C 347, blz. 1 (sociale integratie gehandicapten).
- 12 juli 1982, *Pb. EG* van 21 juli 1982, C 186, blz. 3 (Eerste actieprogramma gelijke kansen vrouwen en mannen, 1982-1985). – 121
- 12 juli 1982, *Pb. EG* 1982, C 193, blz. 1 (voorbereiding jongeren op arbeidsproces). – 73
- 2 juni 1983, *Pb. EG* 1983, C 166, blz. 1 (beroepsopleiding en nieuwe informatietechnologieën Eurotecnet). – 74
- 11 juli 1983, *Pb. EG* 1983, C 193, blz. 2 (beleid beroepsopleiding jaren '80). – 73
- 27 februari 1984, *Pb. EG* 1984, C 67, blz. 2 (Tweede actieprogramma veiligheid en gezondheid op het werk).
- 22 juni 1984, *Pb. EG* 1984, C 175, blz. 1 (Sociaal actieprogramma middellange termijn).
- 7 juli 1984, *Pb. EG* 1984, C 161, blz. 4 (bestrijding werkloosheid vrouwen).
- 24 juli 1986, *Pb. EG* 1986, C 203, blz. 2 (Tweede actieprogramma gelijke kansen vrouwen en mannen, 1986-1990). – 121
- 16 december 1988, *Pb. EG* 1988, C 333, blz. 1 (integratie en late integratie van vrouwen in het arbeidsproces). – 121
- 29 mei 1990, nr. 90/C 157/02, *Pb. EG* 1990, C 157, blz. 3 (bescherming waardigheid vrouwen en mannen op werk). – 121
- 21 mei 1991, *Pb. EG* 1991, C 142, blz. 1 (Derde actieprogramma gelijke kansen vrouwen en mannen, 1991-1995). – 121
- 22 juni 1994, *Pb. EG* 1994, C 231, blz. 1 (gelijke kansen mannen en vrouwen door Europese structuurfondsen).
- 6 december 1994, *Pb. EG* 1994, C 369, blz. 6 (Europees Sociaal Beleid). –

Resolutie van het Europees Parlement

Pb. EG 1990, L 196, blz. 1 (kinderarbeid). – 139

BIJLAGE IV LITERATUUR

- Albert, Michel, *Kapitalisme tegen Kapitalisme*, Amsterdam 1992.
- Arnall, Anthony, 'Article 119 and Equal Pay for Work of Equal Value', *European Law Review* 1986, blz. 200-208.
- Asscher-Vonk, I.P., 'Gevolgen van het Dekker-arrest voor sanctionering van gelijke-behandelingsregels', *SMA* 1993, blz. 386-394.
- Asscher-Vonk, I.P./K. Wentholt, *Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen*, Deventer 1994.
- Banks, Karen, 'Equal treatment in Community law', *Social Europe* 3/91, blz. 61-77.
- Barnard, C., 'A Social Policy for Europe: Politicians 1, Lawyers 0', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1992, blz. 15-31.
- Bercusson, Brian, 'Law, Legal Education and Practice and Labour and Social Law', in: Bruno de Witte/Caroline Forder (eds.), *The Common Law of Europe and the future of legal education*, Deventer 1992, blz. 423-442.
- Bergman, M.E., '(On)gelijke behandeling van vrouwen in het arbeidsrecht', in A.T.J.M. Jacobs (red.), *Arbeid en discriminatie*, Deventer 1992, blz. 71.
- Bakels, H.L., 'Voorstel voor een richtlijn van de Raad inzake tijdelijke arbeid', *TVVS* 1982, blz. 229.
- Bechtold, Rainer, 'Die Grundzüge der neuen EWG-Fusionskontrolle', *Recht der Internationalen Wirtschaft* 1990, blz. 253-262.
- Berkeljon, Y.B./D. Christe, 'Au pair, paying guest of werknemer', *SR* 1994, blz. 356-360.
- Betlem, G., 'Een vierde type van rechtsvinding, Richtlijnconforme interpretatie van de onrechtmatige daad', *NJB* 1991, blz. 1363-1371.
- Betten, L., 'Het Europees Sociaal Handvest, Europa's stiefkind', *NJCM-Bulletin* 1988, blz. 438-450.
- Betten, L., 'Nieuwe werknemersrechten in Europa', *SR* 1988, blz. 252-255.
- Betten, L. (ed.), *The future of European social policy*, Deventer 1989.

- Betten, L., 'EG-handvest van de sociale grondrechten: een hol vat', *SMA* 1990, blz. 119-127.
- Betten, Lammy, 'Het Community Charter inzake fundamentele sociale rechten: een verwarrende sinterklaassurprise', *NJCM-Bulletin* 1990, blz. 3-13.
- Betten, L., 'De oplossing van de Maastrichtse Overeenkomst inzake sociale politiek: erger dan de kwaal?', *SMA* 1993, blz. 742-746.
- Betten, Lammy, *International Labour Law*, Deventer 1993.
- Bijsterveld, S.C. van/J.P.M. Zeijen, 'Met het weekend voor de deur... de toekomst van de vrije zondag', *SR* 1994, blz. 254-258.
- Birk, Rolf, 'The Teaching of Labour Law in a European Law School', in: Bruno de Witte/Caroline Forder (eds.), *The Common Law of Europe and the future of legal education*, Deventer 1992, blz. 443-453.
- Bijker, Jitske A., *Personele aspecten van privatisering*, 's-Gravenhage 1992.
- Bijll Nachenius, H.J. de, 'De ondernemingsraad en de Europese ondernemingsraad, zijn er raakvlakken?', *De NV* 1994, blz. 263.
- Blanco Fernández, J.M./H.J. de Kluiver, 'Harmonisation of the Law in the EC: Companies and Workers', in: Bruno de Witte/Caroline Forder (eds.), *The Common Law of Europe and the future of legal education*, Deventer 1992, blz. 315-337.
- Blanpain, R./F. Blanquet e.a., *The Vredeling Proposal, Information and Consultation of Employees in Multinational Enterprises*, Deventer/Boston/London 1983.
- Blanpain, R., *Labour Law and Industrial Relations of the European Union, Maastricht and beyond: from a Community to a Union*, Deventer 1992.
- Blanpain, R./C. Engels (eds.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Deventer 1993.
- Blanpain, Roger/Paul Windey, *De Europese Ondernemingsraad (EOR)*, Leuven 1994.
- Blanpain, Roger/Chris Engels, *Europees arbeidsrecht*, 4e druk, Leuven 1994.
- Blanpain, Roger/Chris Engels, *European Labour Law*, Third and revised edition, Deventer/Boston 1995.
- Bloemarts, J., 'De troebele systematiek van het voorstel Arbeidstijdenwet', *SR* 1994, blz. 245-249.
- Blois, M. de, 'Europees Gemeenschapsrecht en onderwijs', *SEW* 1991, blz. 513-537.
- Boonk, H., *De openbare orde als grens aan het vrij verkeer in de EEG*, Alphen aan den Rijn 1977.

- Bouder, A., 'New Forms of Employment and their use in the Employment of the Member States of the European Community', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1989, blz. 1.
- Brasz, H.A., 'Toegankelijkheid van overheidsdienst voor vreemdelingen', *TvO* 1984, blz. 163-166.
- Brewster, Chris/Paul Teague, *European Community social Policy, Its impact on the UK*, London 1989.
- Buggenhout, Béatrice van, 'Emerging Common European Law in Social Security', in: Bruno de Witte/Caroline Forder (eds.), *The Common Law of Europe and the future of legal education*, Deventer 1992, blz. 445-464.
- Burger, P.H., 'Met de Arbeidstijdenwet op de helling?', *SR* 1994, blz. 249-254.
- Burkens, M.C./H.R.B.M. Kummeling, 'Het bewijs van discriminatie', *NJCM-Bulletin* 1991, blz. 3-27.
- Burri, S., 'Deeltijdarbeid in het Europees Gemeenschapsrecht', *SMA* 1994, blz. 463-474.
- Burri, Suzanne, 'Tussen wens en werkelijkheid, naar een volwaardig recht op deeltijdarbeid', *Nemesis* 1995, blz. 63-73.
- Byre, Angela, *EC Social Policy and 1992, Laws, cases and materials*, Deventer/Boston 1992.
- Commissie Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid, *Oordelen Commissie Gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid*, 1989-1990, 1991, 1992, 1993 en 1994, Den Haag 1991, 1992, 1993, 1994, 1995.
- Curtin, D., 'A Europe of Bits and Pieces', *CML Rev.* 1993, blz. 17-69.
- Däubler, Wolfgang (ed.), *Market and Social Justice in the EC – The other side of the Internal Market*, Gütersloh 1991.
- Delsen, J., 'A-typische arbeidsrelaties en overheidsbeleid in Europa', *SMA* 1991, blz. 9-26.
- Devroe, W./J. Wouters, *De Europese Unie, Het Verdrag van Maastricht en zijn uitvoering: een voorlopige balans*, Leuven 1995, blz. 273-277.
- Drijber, B.J., 'Gelijke behandeling van studenten uit de EEG – zijn er nog grenzen', *NJB* 1988, blz. 1635-1640.
- Drijber, B.J., 'EG-recht en onderwijs', *NTOR Special* 1991, blz. 11-14.
- Drongelen, J. van/P.M. Vos, 'Het wetsvoorstel Arbeidstijdenwet', *SR* 1994, blz. 236-244.
- Einsele, Dorothee, 'Auswirkungen der Europäischen Fusionskontrollverordnung auf Gemeinschaftsunternehmen', *Recht der Internationalen Wirtschaft*, Beilage 2 zu Heft 8/1992, blz. 1-26.

- Fase, W.J.P.M., 'Gelijke beloning naar communautaire normen', *SMA* 1982, blz. 175-189.
- Fase, W.J.P.M., 'De wet overgang van ondernemingen en de rechtspositie van de betrokken werknemers', *SMA* 1983, blz. 346-370.
- Fruytier, M.P.A.M., 'Overdracht van ondernemingen krachtens overeenkomst en de rechten van werknemers, Nieuwe ontwikkelingen op Europees niveau', *NJB* 1989, blz. 1113-1116.
- Geers, A.J.C.M./G.J.J. Heerma van Voss, 'Sociaal recht in een Europese juridische opleiding', *SMA* 1991, blz. 645-651.
- Geers, A.J.C.M., 'De EG, het verzuimbeleid en de veranderingen in de Arbowet', *SR* 1993, blz. 4-7.
- Geers, A.J.C.M., 'De EG, het verzuimbeleid en de veranderingen in de Arbowet: het vervolg', *SR* 1993, blz. 262-265.
- Geers, A.J.C.M./G.J.J. Heerma van Voss, 'De overheid treedt terug: de nieuwe Arbeidstijdenwet', *SR* 1994, blz. 136-144.
- Gerritsen, A.M., *Rechtspraak Gelijke behandeling m/v I (1975-1986)*, Leiden 1987.
- Gerritsen, A.M., *Rechtspraak Gelijke behandeling m/v II (1987-1989)*, Leiden 1989.
- Gerven, W. van, 'The Genesis of EEA Law and the Principles of Primary and Direct Effect', *Fordham International Law Journal* 1992-1993, blz. 955-989.
- Gerven, W. van, 'Naar een Europees gemeen recht van algemene rechtsbeginselen?', *RM Themis* 1995, blz. 233-243.
- Gevers, J.K.M., *Zeggenschap van werknemers inzake gezondheid en veiligheid in bedrijven*, Deventer 1982.
- Gier, H.G. de, *Arbeidsomstandighedenrecht in Europees perspectief*, Deventer 1991.
- Gier, H.G. de/C.J. Vos, 'De omzetting van EG-Arbo-richtlijnen in de nationale regelgeving nader bezien', *SMA* 1992, blz. 97-105.
- Gier, H.G. de/P.J. van Wijngaarden/A.M.E. Roelofs, *Sociale Zekerheid in Europa: trends en perspectieven*, Utrecht 1994.
- Govers, A.W./A.E. Bosscher, *Gelijkheid van vrouw en man in het Europees sociaal recht*, Alphen aan den Rijn 1981.
- Groot, C. de, *Netherlands Labor and Co-determination Law in an EEC-Perspective*, Deventer/Boston 1990.
- Groot, C. de, 'The Council Directive on the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings', *CML Rev.* 1993, blz. 331-350.

- Hakim, C., 'Workforce Restructuring in Europe in the 1980s', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1989, blz. 167.
- Handoll, John, 'Article 48(4) EEC and Non-National Acces to Public Employment', *European Law Review*, August 1988, blz. 223-241.
- Harris, David, *The European Social Charter*, Virginia 1984.
- Hartley, T.C., *EEC Immigration Law*, Amsterdam/New York/Oxford 1978.
- Heerma van Voss, G.J.J., 'Commentaar bij art. 7A:1637f BW', in P.F. van der Heijden (red.), *Arbeidsovereenkomst* (losbladig), Deventer.
- Heerma van Voss, G.J.J., 'Misbruik van bevoegdheid in het arbeidsrecht, in het bijzonder bij ontslag in de proeftijd', in: Werkgroep Herziening Ontslagrecht/P.F. van der Heijden (red.), *Arbeidsovereenkomst en algemeen vermogensrecht*, Alphen aan den Rijn 1993, blz. 61-76.
- Heerma van Voss, G.J.J., 'De informatieverplichting van de werkgever: een papieren tijger of een nieuwe rechtsbron in het arbeidsrecht?', *SR* 1994, blz. 67.
- Heerma van Voss, G.J.J., 'Vrouwenverdrag en de arbeid', in: Aalt Willem Heringa/Joyce Hes/Liesbeth Lijnzaad (red.), *Het vrouwenverdrag, een beeld van een verdrag...*, Antwerpen/Apeldoorn 1994, blz. 123-134.
- Heijden, P.F. van der/G.J.J. Heerma van Voss, 'Sociaal Recht en 40 jaar EVRM', in: A.W. Heringa e.a. (red.), *40 jaar EVRM*, Leiden 1990, blz. 209-223.
- Heijden, P.F. van der (red.), 'Labour Law and Social Policy within the EU: the Dutch Dimension', *SEW* 1994, blz. 321-352.
- Hendriks, Aart/Matthijs Vermaat, 'Het Nederlandse gehandicaptenbeleid: een doekje voor het bloeden', *NJB* 1995, blz. 126-133.
- Hepple, B., *The Crisis in EEC Labour Law*, *Industrial Law Journal* 1987, blz. 77.
- Heringa, A.W., 'De naleving van het Europees Sociaal Handvest in Nederland', *SR* 1988, blz. 41-50 en 77-85.
- Heringa, A.W., 'Het Europees Sociaal Handvest', *NJCM-Bulletin* 1992, blz. 70-78.
- Heringa, A.W., *Algemene Wet Gelijke Behandeling*, Deventer 1994.
- Heuvel, L.H. van den, 'Het Verenigd Koninkrijk na "Maastricht"', *SMA* 1995, blz. 180-184.
- Hilf, Meinhard, 'Die Freizügigkeit des Berufsfußballspielers innerhalb der Europäischen Gemeinschaft', *NJW* 1984, blz. 527-523.
- Hoek, A.A.H. van, 'De cao in het internationale arbeidsrecht', *SMA* 1990, blz. 512-519.

- Honée, H.J.M.N., 'Communautaire medezeggenschap', *De NV* 1994, blz. 258.
- Honée, H.J.M.N., 'Overeenkomsten betreffende communautaire medezeggenschap', *De NV* 1995, blz. 47-52.
- Hoogendijk, B., 'De EG-Richtlijn met betrekking tot de informatieverplichting van de werkgever inzake de arbeidsverhouding', *SR* 1992, blz. 74-77.
- Imbrechts, Luc, 'L'égalité de rémunération entre hommes et femmes', *Revue trimestrielle de droit européen* 1986, blz. 231-242.
- Jacobs, A.T.J.M., *De rechtstreekse werking van internationale normen in het sociaal recht*, Alphen aan den Rijn 1985.
- Jacobs, A.T.J.M., *Het recht op collectief onderhandelen in rechtsvergelijkend en Europees perspectief*, Alphen aan den Rijn 1986.
- Jacobs, A., 'Gelijke behandeling mannen en vrouwen ook bij pensionering', *SR* 1986, blz. 51-53.
- Jacobs, A.T.J.M. (red.), 'De invloed van communautair recht op het Nederlandse arbeidsrecht', *SEW* 1988, blz. 278-299.
- Jacobs, A.T.J.M., 'De arbeidsrechtelijke aspecten van de voltooiing van de Europese binnenmarkt', *NJB* 1989, blz. 835.
- Jacobs, A.T.J.M. (red.), *Arbeid en discriminatie*, Deventer 1992.
- Jacobs, A.T.J.M./J.P.M. Zeijen, *Teksten Europees sociaal recht*, Deventer 1992.
- Jacobs, A.T.J.M., *Inleiding tot het Duitse arbeidsrecht*, Arnhem 1993.
- Jaspers, A.Ph.C.M./L. Betten, *25 years European Social Charter*, Deventer/Antwerpen/London/Frankfurt/Boston/New York 1988.
- Kapteyn, P.J.G./P. VerLoren van Themaat, *Inleiding tot het recht van de Europese Gemeenschappen*, vierde druk, Deventer 1987.
- Karpenstein, Peter, 'Zur Tragweite des Art. 48 Abs. 4 EWG-Vertrag', in: G. Lüke u.a., *Rechtsvergleichung, Europarecht und Staatenintegration, Gedächtnisschrift für Léontin-Jean Constantinesco*, Köln 1983, blz. 377-392.
- O'Keefe, David, 'Practical Difficulties in the Application of Article 48 of the EEG Treaty', *CML Rev.* 1982, blz. 35-60.
- Kleimann, Werner, 'Die Anwendbarkeit der EG-Fusionskontrollverordnung auf Gemeinschaftsunternehmen', *Recht der Internationalen Wirtschaft* 1990, blz. 605-611.
- Koens, H.M./H. Slomp, *Medezeggenschap van werknemers op ondernemingsniveau*, Den Haag 1991.
- Koning, F., 'Subsidiariteit en medezeggenschap', *De NV* 1993, blz. 305.
- Koning, F., 'De Europese Ondernemingsraad', *SMA* 1995, blz. 89-102.

- Koning, F., 'De Europese ondernemingsraad: keuzen en consequenties', *De NV* 1995, blz. 73-81.
- Kortmann, S.C.J.J., Artikel 1639aa e.v. BW, 'De boemerang van sociale zaken?', *De NV* 1982, blz. 182-189.
- Lamers, J.J.M., 'De Europese ondernemingsraden: een effectieve doorbraak?', *SR* 1994, blz. 314-318.
- Lamers, J.J.M. *Medezeggenschap in concerns, Effectiviteit van de nationale wetgeving en de Europese Richtlijn*, Alphen aan den Rijn 1995.
- Lange, W.A.M. de, 'De nieuwe Arbeidstijdenwet', *SMA* 1995, blz. 171-179.
- Lauwaars, R.H., 'Het voorbehoud voor de openbare orde als beperking van het vrije verkeer van personen in de EEG', *SEW* 1978, blz. 829-839.
- Lauwaars, R.H./C.W.A. Timmermans, *Europees gemeenschapsrecht in kort bestek*, derde druk, Groningen 1994.
- Leenen, A.Th.S., 'Recente ontwikkelingen op het terrein van de vrijheid van vestiging en de vrijheid van dienstverlening binnen de EEG', *SEW* 1985, blz. 543-563.
- Leenen, A., *Gemeenschapsrecht en Volkenrecht*, Deventer 1984.
- Linssen, J., 'De wet overgang van ondernemingen: artt. 1639aa ev BW', *AA* 1985, blz. 615-624.
- Lochak, D., 'Réflexions sur la notion de discrimination', *Droit Social* 1987, blz. 788-789.
- Louis, Jean-Victor, 'L'accès des ressortissant communautaires aux emplois publics', in: *Cent ans de droit social Belge*, sous la direction de P. van de Vorst, Bruxelles 1986, blz. 813-829.
- Lutjens, E./N.O.P. Roché, *Pensioen en overgang van ondernemingen*, Zwolle 1986.
- Lutjens, E., 'Personele aspecten van privatisering', *TvO* 1987, blz. 243.
- Luttmer-Kat, A.M., 'Rechten van werknemers bij overgang van onderneming', *TVVS* 1994, blz. 1-6.
- Luttmer-Kat, A.M., 'Wanneer is er sprake van overgang van de onderneming?', *TVVS* 1994, blz. 197-201.
- Lyon-Caen, Gerard & Antoine, *Droit social international et européen*, sixième édition, Paris 1985.
- Lyon-Caen, A., 'De sociale component van het Verdrag betreffende de Europese Unie', *PE* 155.405/II.
- Maresceau, M., 'Komt toegang tot onderwijs ook binnen de werkingsfeer van het EEG-Verdrag?', in: *Liber Amicorum Elie van Bogaert*, Antwerpen 1985, blz. 164-185.

- Maresceau, Marc, 'Personenverkeer in akkoorden tussen de EG en derde staten: een overzicht met enkele elementen van rechtsbescherming', in: A. Soeteman/Raio-congrescommissie 1993 (red.), *Om de norm, een kwestie van regels en handhaving*, Lelystad 1993, blz. 119-127.
- Mead, Philip, 'Free movement of students: acces to higher education in another member state', *Migrantenrecht* 1988, blz. 260-263.
- Meulders, D./B. Tytgat, 'Atypical Employment in EEC Countries', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1989, blz. 61.
- Mil, Ton van, *Beloning van overwerk voor deeltijdwerkers*, Maastricht 1995.
- Minister szw, 'Nota sociale dimensie Europa 1992', *TK* 1988-1989, 21 240, nrs. 1-2.
- Mortelmans, K.J.M., 'Het vrije verkeer van personen in het EG-Verdrag', *ESB* 1976, blz. 941.
- Neal, Alan C., 'Atypical Workforms and European Labour Law', *RdA* 1992, blz. 115-120.
- Nielsen, R./E. Swysczak, *The social dimension of the European Community*, Copenhagen 1993.
- Noordam, F.M., *De Werkloosheidswet*, Deventer 1988.
- Nuffel, P. van, 'Een bijna algemeen verblijfsrecht in de Europese Gemeenschap, Commentaar op de verblijfsrichtlijnen van 28 juni 1990', *SEW* 1990, blz. 887-903.
- Oechslin, J.J., 'International Employers' Organizations', in: R. Blanpain/C. Engels (eds.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Deventer 1993, blz. 37-54.
- Olbers, M., 'De voorstellen tot handhaving van de Arbeidstijdenwet', *SMA* 1994, blz. 54-551; Passchier, C., 'Deeltijdarbeid: het Europees tekort', *SMA* 1995, blz. 82-88.
- Pennings, F.J.L., *Grondslagen van het Europese sociale-zekerheidsrecht*, Deventer 1993. Peijpe, T. van, 'Privatisering en overgang van onderneming', *SR* 1995, blz. 48-49, met reactie J.C. Binnerts.
- Pieters, D. (ed.), *Europees sociale-zekerheidsrecht, Commentaar*, Antwerpen/Apeldoorn 1988.
- Pijnacker Hordijk, E.H., 'Emmott, en hoe verder?', *NJB* 1994, blz. 499-504.
- Piso, I.Y., 'Het Ten Oever-arrest van het Hof van Justitie', *SR* 1993, blz. 288-292.
- Plantenga, J./A. van Doorne-Huiskes, 'Verschillen in arbeidsmarktposities van vrouwen in Europa', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 1993, blz. 51-62, met reactie M. Triest blz. 63-65.

- Pliskiewicz, Marek e.a., *Les relations sociales dans les pays de l'est*, Paris 1994.
- Prechal, S., 'Bommen ruimen in Maastricht, wijziging art. 119 EG', *NJB* 1992, blz. 349-354.
- Prechal, S., *Directives in European Community Law*, Oxford 1995.
- Renardel de Lavalette, W.A., 'Facetten van het vrije verkeer van werknemers in de Europese gemeenschap', *SMA* 1983, blz. 213.
- Rens, Johan van, 'Wordt de Europese Gemeenschap een sociale unie?', *AA* 1989, blz. 486-492.
- Robert, M./L. Parmeggiani, 'Fifty years of international collaboration', in: Occupational safety and health, *International Labour Review* 1969, blz. 86.
- Rubinstein, M., *The dignity of women at work: a report on the problem of sexual harassment in the member states of the European Communities*, October 1987.
- Sadowski, D./O. Jacobi (eds.), *Employers' Association in Europe*, Baden 1991.
- Sanders, P., 'De Europese Vennootschap', *TVVS* 1991, blz. 249-256.
- Sanders, P., 'De Europese Vennootschap en de Europese ondernemingsraad', *TVVS* 1995, blz. 57-61.
- Schneider, Hildegard, 'Een klein stapje in de richting van echte "Europese" juristen?', *AA* 1989, blz. 369-374.
- Schneider, H., 'Zwangerschapsverlof-ouderschapsverlof-kinderopvang: geen gemakkelijke bevalling!', in: Aalt Willem Heringa/Joyce Hes/Liesbeth Lijnzaad (red.), *Het vrouwenverdrag, een beeld van een verdrag...*, Antwerpen/Apeldoorn 1994, blz. 149-162.
- Sjerps, C.M., 'Van Doornroosje en haar harnekkige prins, oftewel: hoe het EG-Hof de pensioenwereld probeert te wekken', *SR* 1990, blz. 212-217.
- Slagter, W.J., 'De Europese Ondernemingsraad', *TVVS* 1994, blz. 202-206.
- Slot, P.J., 'Harmonisatie van wetgeving in de EEG', *AA* 1989, blz. 453-461.
- Sociaal-Economische Raad, *Advies Sociale Dimensie Europa* 1992, nr. 90/11, Den Haag 1990.
- Sociaal-Economische Raad, *Advies Witboek Europees Sociaal Beleid*, nr. 95/01, Den Haag 1995.
- Staal, Harry, 'Veel heisa rond Handvest; meer alibi dan hoezee!', *NJCM-Bulletin* 1990, blz. 14-21.
- Steen, I. van der, Bijdrage aan de losbladige uitgave *Sociale Verzekeringswetten*, deel 2, band 2, thema 'Grensarbeid en sociale zekerheid'.

- Steiner, Josephine, 'The Right to Welfare: Equality and Equity under Community Law', *European Law Review* 1985, blz. 21-41.
- Steyger, E., 'De gemeenschappelijke arbeidsmarkt en het sociaal beleid van de gemeenschap, Over discriminatie, distorsies en ingebakken dispariteiten', *NJB* 1988, blz. 249-253.
- Steyger, Elies, 'Sociaal beleid en harmonisatie van sociale wetgeving: stiefkind en zorgenkind', *AA* 1989, blz. 478-485.
- Steyger, E., *Medezeggenschap op ondernemingsniveau inzake veiligheids- en gezondheidsaangelegenheden in de Europese Gemeenschap*, Deventer 1990.
- Steyger, E., 'Internationaal en Europees Arbeidsomstandighedenrecht', in: A.J.C.M. Geers (red.), *Schets Arbeidsomstandighedenrecht*, Deventer 1991, blz. 127-144.
- Stichting van de Arbeid, *Advies 'Enkele aspecten van de sociale dimensie van Europa 1992'*, nr. 1/91, Den Haag 1991.
- Storm, P.M./R.H. Hooghoudt, 'Doorwerking in Nederland van het vrije verkeer van personen en diensten', *RM Themis* 1980, blz. 432-486.
- Stuyck, J./K. Geens, 'Vrij verkeer van advocaten in de EEG', *SEW* 1993, blz. 111-139.
- Supiot, A., 'Europe Sociale: Formation des Juristes et Ius Commune', in: Bruno de Witte/Caroline Forder (eds.), *The Common Law of Europe and the future of legal education*, Deventer 1992, blz. 465-475.
- Teague, Paul, *The European Community: the Social Dimension*, London 1989.
- Timmermans, C.W.A., 'Verboden discriminatie en (geboden) differentiatie', *SEW* 1982, blz. 426-460.
- Trap, J.J., 'Flexibele arbeidsrelaties en de EG-Richtlijn inzake informatie aan de werknemer: losse flodder van kabinet', *SR* 1992, blz. 195-196.
- Valticos, N./K. Samson, 'International Labour Law', in: R. Blanpain/C. Engels, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Vth and revised edition, Deventer/Boston 1993, blz. 77-94.
- Vliet, M.J. van, *Overgang van een onderneming*, Arnhem 1994.
- Ven, J.J.M. van der e.a., *Het Europees Sociaal Handvest*, Nijmegen 1982.
- Ven, J.J.M. van der, 'De ILO in Nederland en omgekeerd', in: *Blinde vlekken in het sociaal recht (Frenkel-bundel)*, Deventer 1986, blz. 320-332.
- Veneziani, B., 'The New Labour Force', in: R. Blanpain/C. Engels, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Vth and revised edition, Deventer 1993, blz. 203-226.
- Verschueren, H., *Internationale arbeidsmigratie, De toegang tot de arbeidsmarkt voor vreemdelingen naar Belgisch, internationaal en Europees Gemeenschapsrecht*, Brugge 1990.

- Verschueren, H., 'De toegang tot de openbare dienst voor EG-onderdanen', *Migrantenrecht* 1991, blz. 211-220.
- Verschueren, H., 'Het arrest Taghavi en de tegemoetkoming voor gehandicapten aan niet-EG-Familieleden van EG-werknemers', *Migrantenrecht* 1993, blz. 74-95.
- Vogel-Polsky, E., 'Studie houdende de beoordeling van het sociale luik van het Verdrag betreffende de Europese Unie', *PE* 155.405/I.
- Vos, C.J., 'Wit, groen en grijs: de EG op zoek naar een nieuwe koers', *SR* 1994, blz. 114-118.
- Vos, C.J./H.G. de Gier, *Europese en Nederlandse arbo-regelgeving*, Utrecht 1995.
- Vries-Huiser, N.S. de, 'De consequentie van Dekker-VJV: belangenafweging ontoelaatbaar?', *SMA* 1993, blz. 707-714.
- Waddington, Lisa, 'Legislating to Employ People with Disabilities: The European and American Way', *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 1994, blz. 337-366.
- Wank, Rolf, 'Atypische Arbeitsverhältnisse', *RdA* 1992, blz. 103-114.
- Watson, Philippa, 'The Community Social Charter', *CML Rev.* 1991, blz. 37-68.
- Watson, Philippa, 'Social Policy after Maastricht', *CML Rev.* 1993, blz. 481-513.
- Weegen, S.A.M. van der, 'Behoud van werknemersrechten bij juridische fusie', *SMA* 1987, blz. 260-266.
- Weele, J.J. van der, *Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen*, Deventer 1983.
- Weerts, M.L.W./L. Spronken, 'De boemerang van artikel 7A:1639aa e.v. BW, De wergever gebruikte drie woorden te weinig', *NJB* 1995, blz. 588-592.
- Weiss, M., 'The significance of Maastricht for European Community Social Policy', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1992, blz. 3.
- Weiss, Manfred, 'Die Europarechtliche Regelung der Massenenntlassung', *RdA* 1992, blz. 367-373.
- Wentholt, K., 'Nachtarbeid voor mannen en vrouwen: gelijke behandeling?', *SMA* 1985, blz. 191-203.
- Wentholt, K., 'De rechtsbescherming van de zwangere sollicitante na Dekker-VJV', *SMA* 1992, blz. 340-350.
- Whiteford, E.A., 'De sociale dimensie van de EG na Maastricht: oude wijn in nieuwe zakken', *NJCM-Bulletin* 1993, blz. 110-132.

- Whiteford, E., 'Lost in the mists of time: the ecj and occupation pensions', *CML Rev.* 1995, blz. 801-804.
- Windmuller, J.P./S.K. Pursey, 'The International Trade Union Movement', in: R. Blanpain/C. Engels (eds.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Deventer 1993, blz. 55-76.
- Witte, Bruno de/Caroline Forder (eds.), *The Common Law of Europe and the future of legal education*, Deventer 1992.
- Wouters, J., 'Gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake bedrijfspensioenen: de "post-Barber"-arresten van het Hof van Justitie', *NJCM-Bulletin* 1995, blz. 274-302.
- Wyatt, Derrick, *European Law Review* 1980, blz. 380-388.
- Zeijen, J.P.M., 'Handvest van sociale grondrechten voor de Europese Gemeenschap: eerste stappen van de marathon', *SR* 1990, blz. 35-36.
- Zeijen, J.P.M., 'Nieuwe Europese regels over deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid op komst?, De juridische goocheldoos van de artikelen 100, 100A, 118A en 235 EEG-Verdrag', *SR* 1991, blz. 77-83.
- Zeijen, J.P.M., 'Europees sociaal beleid na Maastricht: een ratjetoe?', *SR* 1992, blz. 132-139.
- Zeijen, J.P.M., 'Het verbod van discriminatie op grond van nationaliteit tussen de werknemers van lidstaten van de EG', in: A.T.J.M. Jacobs (red.), *Arbeid en discriminatie*, Deventer 1992, blz. 41-70.

BIJLAGE V RECHTSPRAAKREGISTER

Hof van Justitie EG

- 5 februari 1963, nr. 26/62, *Jur.* 1963, blz. 3 (Van Gend en Loos) – 34
27 maart 1963, nr. 28-30/62, *Jur.* 1963, blz. 63 (Da Costa en Schaake) – 39
17 juli 1963, nr. 13/63, *Jur.* 1963, blz. 349 (Commissie/Italië) – 59
15 juli 1964, nr. 6/64, *Jur.* 1964, blz. 1203 (Costa/ENEL) – 34, 40, 66
30 juni 1966, nr. 61/65, *Jur.* 1966, blz. 258 (Vaassen-Goebbels) – 40
4 februari 1968, nr. 157/86, *Jur.* 1988, blz. 673 (Murphy/Telecom) – 88
24 juni 1969, nr. 29/68, *Jur.* 1969, blz. 165 (Eierkontor) – 40
15 oktober 1969, nr. 15/69, *Jur.* 1969, blz. 363 (Ugliola) – 63
17 februari 1970, nr. 31/69, *Jur.* 1970, blz. 25 (Italiaanse uitvoerrestituties) – 38
6 oktober 1970, nr. 9/70, *Jur.* 1970, blz. 825 (Grad) – 35
25 mei 1971, nr. 80/70, *Jur.* 1971, blz. 445 (Defrenne 1) – 95
7 juni 1972, nr. 20/71, *Jur.* 1972, blz. 345 (Sabbatini-Bertoni) – 106
13 december 1972, nr. 44/72, *Jur.* 1972, blz. 1243 (Marsman) – 63
11 april 1973, nr. 76/72, *Jur.* 1973, blz. 457 (Michel S.) – 62, 64, 75
12 februari 1974, nr. 152/73, *Jur.* 1974, blz. 153, *SEW* 1975, blz. 61, noot VerLoren van Themaat (Sotgiu) – 18, 51, 52, 59, 60
4 april 1974, nr. 167/73, *Jur.* 1974, blz. 359, *SEW* 1974, blz. 466, noot VerLoren van Themaat (Commissie/Frankrijk) – 44, 59
21 juni 1974, nr. 2/74, *Jur.* 1974, blz. 631 (Reyners) – 66, 69
3 juli 1974, nr. 9/74, *Jur.* 1974, blz. 773 (Casagrande) – 75
3 december 1974, nr. 33/74, *Jur.* 1974, blz. 1299, *SEW* 1976, blz. 245, noot Kok (Van Binsbergen) – 73
4 december 1974, nr. 41/74, *Jur.* 1974, blz. 1337, *SEW* 1976, blz. 67 noot Lauwaars (Van Duyn) – 57
12 december 1974, nr. 36/74, *Jur.* 1974, blz. 1405, *NJ* 1975, 148 (Walrave en Koch) – 36, 49, 60
29 januari 1975, nr. 68/74, *Jur.* 1975, blz. 109 (Alaimo) – 62, 75
20 februari 1975, nr. 21/74, *Jur.* 1975, blz. 221 (Airola) – 106

- 26 februari 1975, nr. 67/74, *Jur.* 1975, blz. 297, *SEW* 1976, blz. 83, noot Kok (Bonsignore) – 57
- 30 september 1975, nr. 32/75, *Jur.* 1975, blz. 1085 (Christini) – 62, 63
- 28 oktober 1975, nr. 36/75, *Jur.* 1975, blz. 1219, *SEW* 1976, blz. 295, noot Kok (Rutili) – 58, 59, 60
- 26 februari 1976, nr. 52/75, *Jur.* 1976, blz. 277, 284-285 (Commissie/ Italië, Groentezaad) – 38
- 8 april 1976, nr. 43/75, *Jur.* 1976, blz. 455, *SEW* 1977, blz. 90, noot VerLoren van Themaat (Defrenne 2) – 36, 40, 87
- 8 april 1976, nr. 48/75, *Jur.* 1976, blz. 497, *SEW* 1976, blz. 596, noot Mortelmans (Royer) – 54, 58, 65
- 7 juli 1976, nr. 118/75, *Jur.* 1976, blz. 1185, *NJ* 1977, 122 (Watson en Belmann) – 48, 54, 58
- 14 juli 1976, nr. 13/76, *Jur.* 1976, blz. 1333, *NJ* 1977, 139 (Dona) – 49, 61
- 16 december 1976, nr. 33/76, *Jur.* 1976, blz. 1989 (Rewe) – 103
- 16 december 1976, nr. 63/76, *Jur.* 1976, blz. 2057 (Inzirillo) – 62
- 24 mei 1977, nr. 107/76, *Jur.* 1977, blz. 957, *SEW* 1978, blz. 402 (Hoffman-La Roche) – 40
- 14 juli 1977, nr. 8/77, *Jur.* 1977, blz. 1495 (Sagulo) – 54, 58
- 27 oktober 1977, nr. 30/77, *Jur.* 1977, blz. 1999 (Bouchereau) – 58
- 19 januari 1978, nr. 84/77, *Jur.* 1978, blz. 7 (Tessier)
- 15 juni 1978, nr. 149/77, *Jur.* 1978, blz. 1365 (Defrenne 3) – 106
- 18 januari 1979, nr. 110/78 en 111/78, *Jur.* 1979, blz. 35 (Van Wese-mael) – 70, 71
- 7 februari 1979, nr. 115/78, *Jur.* 1979, blz. 399 (Knoors) – 66
- 7 februari 1979, nr. 136/78, *Jur.* 1979, blz. 437 (Auer) – 67
- 28 maart 1979, nr. 175/78, *Jur.* 1979, blz. 1129 (Saunders) – 59
- 5 april 1979, nr. 148/78, *Jur.* 1979, blz. 1629 (Ratti) – 35
- 31 mei 1979, nr. 207/78, *Jur.* 1979, blz. 2019 (Even) – 63, 64
- 5 maart 1980, nr. 98/79, *Jur.* 1980, blz. 691, *SEW* 1980, blz. 562, noot Van Dijk (Pecastaing) – 58
- 27 maart 1980, nr. 129/79, *Jur.* 1980, blz. 1275 (Macarthys/Wendy Smith) – 88
- 22 mei 1980, nr. 131/79, *Jur.* 1980, blz. 1585, *SEW* 1981, blz. 484, noot Boonk (Regina/Santillo) – 58
- 3 juli 1980, nr. 157/79, *Jur.* 1980, blz. 2171, *SEW* 1981, blz. 495, noot Boonk (Pieck) – 54
- 17 december 1980, nr. 149/79, *Jur.* 1980, blz. 3881 (Commissie/België 1) – 51

- 11 maart 1981, nr. 69/80, *Jur.* 1981, blz. 767 (Worringham en Humphreys) – 87, 99
- 31 maart 1981, nr. 96/80, *Jur.* 1981, blz. 911 (Jenkins/Kingsgate) – 89, 98
- 16 oktober 1981, nr. 246/80, *Jur.* 1981, blz. 2311; *SEW* 1984, blz. 532, noot Van Nuffel (Broekmeulen) – 68
- 17 december 1981, nr. 279/80, *Jur.* 1981, blz. 3305 (Webb) – 72
- 14 januari 1982, nr. 65/81, *Jur.* 1982, blz. 33 (Reina) – 64
- 19 januari 1982, nr. 8/81, *Jur.* 1982, blz. 53 (Becker) – 35
- 3 februari 1982, nr. 62-63/82, *Jur.* 1982, blz. 223 (Seco/Evi) – 72
- 9 februari 1982, nr. 12/81, *Jur.* 1982, blz. 359 (Garland/British Rail) – 96
- 16 februari 1982, nr. 19/81, *Jur.* 1982, blz. 555 (Burton/British Railways) – 118
- 23 maart 1982, nr. 77/82, *Jur.* 1982, blz. 1085 (Peskeloglou) – 45
- 23 maart 1982, nr. 53/81, *Jur.* 1982, blz. 1035, *SEW* 1983, blz. 574, noot O’Keeffe (Levin) – 48, 49, 65
- 18 mei 1982, nr. 115/81 en 116/81, *Jur.* 1982, blz. 1665, *SEW* 1983, blz. 651, noot Boonk (Adoui en Cornuaille) – 49, 59
- 26 mei 1982, nr. 149/79, *Jur.* 1982, blz. 1845, *SEW* 1983, blz. 208, noot Leenen (Commissie/België) – 2
- 6 oktober 1982, nr. 283/81, *Jur.* 1982, blz. 3415, *SEW* 1983, blz. 341, noot R.H. Lauwaars (CILFIT) – 39
- 27 oktober 1982, nr. 35/82 en 36/82, *Jur.* 1982, blz. 3723, *NJ* 1983, 350 (Morson) – 52
- 23 maart 1983, nr. 77/82, *Jur.* 1983, blz. 1085 (Peskelogloe) – 81
- 13 juli 1983, nr. 152/82, *Jur.* 1983, blz. 2323 (Forcheri) – 49, 76
- 26 oktober 1983, nr. 163/82, *Jur.* 1983, blz. 3273 (Commissie/Italië) – 112
- 8 november 1983, nr. 165/82, *Jur.* 1982, blz. 3431 (Commissie/Verenigd Koninkrijk) – 111
- 15 december 1983, nr. 5/83, *Jur.* 1983, blz. 4233 (Rienks) – 76
- 20 maart 1984, nrs. 75/82 en 117/82, *Jur.* 1984, blz. 1509 (Razzouk en Beydoun) – 96
- 10 april 1984, nr. 14/83, *Jur.* 1984, blz. 1891 (Von Colson en Kamann) – 36, 119
- 10 april 1984, nr. 79/83, *Jur.* 1984, blz. 1921 (Harz/Tradax) – 119
- 28 juni 1984, nr. 180/83, *Jur.* 1984, blz. 2539 (Moser) – 47
- 12 juli 1984, nr. 237/83, *Jur.* 1984, blz. 3153 (Prodest) – 50, 64
- 12 juli 1984, nr. 261/83, *Jur.* 1984, blz. 3199 (Castelli) – 62, 64
- 12 juli 1984, nr. 107/83, *Jur.* 1984, blz. 2971 (Klopp) – 66

- 12 juli 1984, nr. 184/83, *Jur.* 1984, blz. 3047 (Hofmann/Barmer Ersatzkasse) – 112
- 18 september 1984, nr. 23/83, *Jur.* 1984, blz. 3225, *NJ* 1985, 310 (Liefting/Academisch Ziekenhuis) – 96, 99
- 30 januari 1985, nr. 143/83, *Jur.* 1985, blz. 432 (Commissie/Denemarken) – 88
- 7 februari 1985, nr. 135/83, *Jur.* 1985, blz. 469, *NJ* 1985, 900 (Abels) – 177
- 7 februari 1985, nr. 179/83, *Jur.* 1985, blz. 511, *RSV* 1985/183 (Industriebond FNV) – 177
- 7 februari 1985, nr. 186/83, *Jur.* 1985, blz. 519, *NJ* 1985, 902, *RSV* 1995/184 (RDM/Botzen) – 177, 179
- 7 februari 1985, nr. 19/83, *Jur.* 1985, blz. 462, *NJ* 1985, 901 (Wendelboe) – 178
- 12 februari 1985, nr. 284/83, *Jur.* 1985, blz. 559 (Nielsen) – 172
- 13 februari 1985, nr. 267/83, *Jur.* 1985, blz. 573 (Diatta) – 53
- 13 februari 1985, nr. 293/83, *Jur.* 1985, blz. 593, *SEW* 1987, blz. 139, noot Timmermans (Gravier) – 76, 77
- 27 maart 1985, nr. 249/83, *Jur.* 1985, blz. 973 (Hoeckx) – 62, 65
- 27 maart 1985, nr. 122/84, *Jur.* 1985, blz. 1027 (Srivner en Cole) – 64
- 28 maart 1985, nr. 215/83, *Jur.* 1985, blz. 1045 (Commissie/België) – 171
- 21 mei 1985, nr. 248/83, *Jur.* 1985, blz. 1474 (Commissie/Duitsland) – 95, 111, 114
- 20 juni 1985, nr. 94/84, *Jur.* 1985, blz. 1873 (Deak) – 53, 64
- 11 juli 1985, nr. 105/84, *Jur.* 1985, blz. 2639, *NJ* 1988, 907 (Mikkelsen) – 18, 177, 179
- 17 juli 1985, nr. 137/84, *Jur.* 1985, blz. 2681 (Mutsch) – 64
- 23 januari 1986, nr. 298/84, *Jur.* 1986, blz. 247 (Paolo) – 47
- 26 februari 1986, nr. 152/84, *Jur.* 1986, blz. 723 (Marshall 1) – 36, 111, 118, 119
- 26 februari 1986, nr. 151/84, *Jur.* 1986, blz. 703 (Roberts/Tate & Lyle) – 111, 118
- 26 februari 1986, nr. 262/84, *Jur.* 1986, blz. 733 (Beets-Proper/Van Lanschot) – 111, 118
- 18 maart 1986, nr. 24/85, *Jur.* 1986, blz. 1119, *NJ* 1987, 502 (Spijkers) – 177
- 15 april 1986, nr. 237/84, *Jur.* 1985, blz. 1247 (Commissie/België) – 178
- 17 april 1986, nr. 59/85, *Jur.* 1985, blz. 1283 (Reed) – 52, 64
- 13 mei 1986, nr. 170/84, *Jur.* 1986, blz. 1607 (Bilka Kaufhaus/Weber von Hartz) – 89, 100

- 15 mei 1986, nr. 222/84, *Jur.* 1986, blz. 1663 (Johnston/Royal Ulster Constabulary) – 113, 114
- 3 juni 1986, nr. 139/85, *Jur.* 1986, blz. 1746 (Kempf) – 48
- 3 juni 1986, nr. 307/84, *Jur.* 1986, blz. 1725 (Commissie/Frankrijk) – 52
- 1 juli 1986, nr. 237/85, *Jur.* 1986, blz. 2101 (Rummler/Dato-Druck) – 91
- 3 juli 1986, nr. 66/85, *Jur.* 1986, blz. 2139 (Lawrie-Blum) – 18, 47, 52
- 10 juli 1986, nr. 235/84, *Jur.* 1986, blz. 2291 (Commissie/Italië) – 178
- 15 oktober 1986, nr. 168/85, *Jur.* 1985, blz. 2945 (Commissie/Italië) – 67, 71
- 4 december 1986, nr. 71/85, *Jur.* 1986, blz. 3855 (FNV) – 96
- 24 maart 1987, nr. 286/85, *Jur.* 1987, blz. 1453 (Mc Dermott en Cotter) – 96
- 16 juni 1987, nr. 225/85, *Jur.* 1987, blz. 625 (Commissie/Italië) – 52
- 18 juni 1987, nr. 316/85, *Jur.* 1987, blz. 2811 (Lebon) – 53, 61, 63, 65
- 30 september 1987, nr. 12/86, *Jur.* 1987, blz. 3719 (Demirel) – 81
- 22 oktober 1987, nr. 314/85, *Jur.* 1987, blz. 4199, *SEW* 1988, blz. 638 (Foto-Frost) – 39
- 3 december 1987, nr. 192/85, *Jur.* 1987, blz. 4753 (Newstead) – 96, 98, 111
- 17 december 1987, nr. 287/86, *Jur.* 1987, blz. 5465, *NJ* 1989, 674 (Ny Mölle Krø) – 175
- 19 januari 1988, nr. 292/86, *Jur.* 1988, blz. 1111 (Gullung) – 44, 69, 71
- 2 februari 1988, nr. 24/86, *Jur.* 1988, blz. 379, *SEW* 1990, blz. 22 (Blai-zot) – 9, 40, 77
- 2 februari 1988, nr. 309/85, *Jur.* 1988, blz. 355 (Barra) – 77
- 10 februari 1988, nr. 324/86, *Jur.* 1988, blz. 739, *NJ* 1990, 423 (Daddy's Dance Hall) – 175, 179
- 15 maart 1988, nr. 147/86, *Jur.* 1988, blz. 1637 (Commissie/Griekenland) – 69, 71
- 23 maart 1988, nr. 76/88, *Jur.* 1988, blz. 1741 (La Terza) – 170
- 5 mei 1988, nrs. 144/87 en 145/87, *Jur.* 1988, blz. 2559, *NJ* 1989, 712 (Besi Mill of Berg/Besselsen) – 176, 179
- 15 juni 1988, nr. 101/87, *Jur.* 1988, blz. 3057, *NJ* 1990, 247 (Bork) – 176, 180
- 21 juni 1988, nr. 39/86, *Jur.* 1988, blz. 3161 (Lair) – 61, 75, 78
- 21 juni 1988, nr. 197/86, *Jur.* 1988, blz. 3205 (Brown) – 60, 61, 62, 64, 75
- 30 juni 1988, nr. 318/86, *Jur.* 1988, blz. 3559 (Commissie/Frankrijk) – 115
- 27 september 1988, nr. 263/86, *Jur.* 1988, blz. 5389 (Humbel) – 72
- 27 september 1988, nr. 235/87, *Jur.* 1988, blz. 5589 (Mateucci) – 64

- 5 oktober 1988, nr. 196/87, *Jur.* 1988, blz. 6159 (Steymann) – 49, 70
 25 oktober 1988, nr. 312/86, *Jur.* 1988, blz. 6315 (Commissie/Frankrijk) – 115
 15 maart 1989, nr. 389/87 en 390/87, *Jur.* 1989, blz. 723 (Echternach) – 49, 54, 62, 63, 75
 30 mei 1989, nr. 247/87, *Jur.* 1989, blz. 1425 (Erasmus) – 74
 31 mei 1989, nr. 344/87, *Jur.* 1989, blz. 1621, *RSV* 1990/143 (Bettray) – 47, 49
 13 juli 1989, nr. C-171/88, *Jur.* 1989, blz. 2743 (Rinner-Kühn/FWW) – 89
 22 september 1989, nr. 271/82, *Jur.* 1983, blz. 2727 (Auer) – 67
 27 september 1989, nr. 9/88, *Jur.* 1989, blz. 2989 (Lopes da Veiga) – 50
 17 oktober 1989, nr. 109/88, *Jur.* 1989, blz. 3199, *RN* 1990, nr. 82, noot Steyger, *SEW* 1992, blz. 183 (Danfoss) – 40, 90
 28 november 1989, nr. C-379/87, *Jur.* 1989, blz. 3967 (Groener) – 50
 3 mei 1990, nr. C-2/89, *Jur.* 1990, blz. I-1755 (Kits van Heijningen) – 47
 17 mei 1990, nr. C-262/88, *Jur.* 1990, blz. I-1889 (Barber) – 36, 40, 98, 100, 101
 27 juni 1990, nr. C-33/89, *Jur.* 1990, blz. I-2591, *RN* 1991, nr. 131, *NJ* 1992, 742 (Kowalska/Hamburg) – 89, 94, 96
 12 juli 1990, nr. C-188/89, *Jur.* 1990, blz. I-3313 (Foster/British Gas) – 36, 119
 20 september 1990, nr. C-192/89, *Jur.* 1990, blz. I-3461, *MR* 1990, 179 (Sevince) – 81, 82
 8 november 1990, nr. 177/88, *Jur.* 1990, blz. I-3941 (Dekker/VJV) – 116
 8 november 1990, nr. 179/88, *Jur.* 1990, blz. I-3979, *NJ* 1993, 162, *RN* 1991, 133, noot Steyger (Herz/Aldimarkt) – 117
 8 november 1990, nr. C-53/88, *Jur.* 1990, blz. I-3917 (Commissie/Griekenland) – 184
 13 november 1990, nr. C-308/89, *Jur.* 1990, blz. I-4186 (Di Leo) – 76
 31 januari 1991, nr. C-18/90, *Jur.* 1990, blz. I-221 (Kziber) – 83
 5 februari 1991, nr. C-363/89, *Jur.* 1991, blz. I-273 (Roux) – 54, 55
 7 februari 1991, nr. C-184/89, *Jur.* 1991, blz. 297 (Nimz) – 90, 94
 21 februari 1991, nrs. 143/88 en C-92/89, *Jur.* 1991, blz. I-415 (Zuckerfabrik Süderdithmarschen) – 39
 26 februari 1991, nr. C-292/89, *Jur.* 1991, blz. I-773, *MR* 1991, 58 (Antonissen) – 65
 7 mei 1991, nr. C-340/89, *Jur.* 1991, blz. I-2357, *SEW* 1992, blz. 640, noot Fierstra (Vlassopoulou) – 69
 11 juni 1991, nrs. C-51/89 en C-90/89, *Jur.* 1991, blz. I-2757 (Comett) – 74, 77

- 4 juli 1991, nr. C-213/90, *Jur.* 1991, blz. I-3507 (ASTI) – 60
- 10 juli 1991, nr. C-294/89, *Jur.* 1991, blz. I-3591 (Commissie/Frankrijk) – 71
- 25 juli 1991, nr. C-288/89, *Jur.* 1991, blz. I-4007 (Gouda) – 72, 73
- 25 juli 1991, nr. C-345/89, *Jur.* 1991, blz. I-4047, *RN* 1991, nr. 203 (Stoessel) – 113
- 25 juli 1991, nr. C-353/89, *Jur.* 1991, blz. I-4069 (Commissie/Nederland) – 72
- 25 juli 1991, nr. C-362/89, *Jur.* 1991, blz. I-4105, *NJ* 1994, 168 (D'Urso/EMG) – 177, 178
- 25 juli 1991, nr. C-76/90, *Jur.* 1991, blz. I-4221 (Säger) – 72
- 25 juli 1991, nr. C-208/90, *Jur.* 1991, blz. I-4269 (Emmott) – 35
- 19 november 1991, nrs. C-6/90 en C-9/90, *Jur.* 1991, blz. I-5357 (Franco-vich en Bonifaci) – 41
- 27 november 1991, nr. C-4/91, *Jur.* 1991, blz. I-5627 (Bleis) – 52
- 28 januari 1992, nr. C-204/90, *Jur.* 1992, blz. I-249 (Bachman) – 64
- 28 januari 1992, nr. C-300/90, *Jur.* 1992, blz. I-305 (Commissie/België) – 64
- 28 januari 1992, nr. C-332/90, *Jur.* 1992, blz. I-341 (Steen) – 44
- 26 februari 1992, nr. C-357/89, *Jur.* 1992, blz. I-1027, *RSV* 1992/284 (Raulin) – 48, 76, 78
- 19 maart 1992, nr. C-60/91, *Jur.* 1992, blz. I-2085 (Morais) – 45
- 19 mei 1992, nr. C-29/91, *Jur.* 1992, blz. I-3189, *NJ* 1992, 478 (Redmond Stichting/Bartol) – 175
- 4 juni 1992, nr. C-360/90, *Jur.* 1992, blz. I-3589, *JAR* 1992/42, *RN* 1992, nr. 282 (Bötel) – 91
- 7 juli 1992, nr. C-369/90, *Jur.* 1992, blz. I-4239, *SMA* 1993, blz. 275-276, noot Feenstra (Micheletti) – 70
- 7 juli 1992, nr. C-370/90, *Jur.* 1992, blz. I-4264 (Singh) – 72
- 8 juli 1992, nr. C-243/91, *Jur.* 1992, blz. I-4401, *MR* 1993, 62 (Taghavi) – 63
- 16 juli 1992, nrs. C-63/91 en C-64/91, *Jur.* 1992, blz. I-4737 (Jackson en Craswell) – 111
- 22 september 1992, nr. C-153/91, *Jur.* 1992, blz. I-4973 (Petit) – 45
- 10 november 1992, nr. C-326/90, *Jur.* 1992, blz. I-5517 (Commissie/België) – 64
- 12 november 1992, nr. C-209/91, *Jur.* 1992, blz. I-5755, *JAR* 1993/15 (Rask/ISS) – 178
- 16 december 1992, nrs. C-132/91, C-138/91, C-139/91, *Jur.* 1992, blz. I-6577, *JAR* 1993/64, *TVVS* 1993, blz. 136 (Katsikas/PCO) – 180

- 16 december 1992, nr. C-237/91, *Jur.* 1992, blz. I-6781 (Kus) – 82
- 26 januari 1993, nr. C-112/91, *Jur.* 1993, blz. I-463 (Werner) – 66
- 17 februari 1993, nr. C-173/91, *Jur.* 1993, blz. I-673 (Commissie/België, pensioen) – 96, 101
- 10 maart 1993, nr. C-111/91, *Jur.* 1993, blz. I-840 (Commissie/Luxemburg) – 64
- 2 augustus 1993, nr. C-271/91, *Jur.* 1993, blz. I-4400, *SEW* 1995, blz. 280, noot Prechal (Marshall 2) – 119
- 6 oktober 1993, nr. C-109/91, *Jur.* 1993, blz. I-4879, *NJCM-Bulletin* 1993, blz. 998, (noot E.A. Whiteford (Ten Oever). – 101, 102, 104
- 14 december 1993, nr. C-110/91, *Jur.* 1993, blz. I-6591 (Moroni) – 99, 103
- 16 december 1993, nr. C-334/92, *Jur.* 1993, blz. I-6926, *JAR* 1994/121 (Miret) – 184
- 22 december 1993, nr. C-152/91, *Jur.* 1993, blz. I-6935 (of I-4879²); *JAR* 1994/77 (Neath) – 99, 103, 105
- 3 februari 1994, nr. C-13/93, *Jur.* 1994, blz. I-376, *JAR* 1994/122 (Minne) – 113
- 23 februari 1994, nr. C-419/92, *Jur.* 1994, blz. I-505 (Scholz) – 45
- 14 april 1994, nr. C-392/92, *Jur.* 1994, blz. I-1321, *JAR* 1994/107 (Schmidt/Spar- und Leihkasse) – 176
- 5 mei 1994, nr. C-421/92, *Jur.* 1994, blz. I-1668, *JAR* 1994/136 (Habermann-Beltermann) – 113
- 8 juni 1994, nr. C-383/92, *Jur.* 1994, blz. I-2483 (Commissie/Verenigd Koninkrijk) – 170
- 14 juli 1994, nr. C-32/93, *Jur.* 1994, blz. I-3578, *JAR* 1994/169 (Webb) – 116
- 28 september 1994, nr. C-200/91, *Jur.* 1994, blz. I-4389, *JAR* 1994/235 (Coloroll) – 101, 103, 105
- 28 september 1994, nr. C-408/92, *Jur.* 1994, blz. I-4435, *JAR* 1994/236 (Smith/Avdel Systems) – 107
- 28 september 1994, nr. C-7/93, *Jur.* 1994, blz. I-4471, *JAR* 1994/252 (Beune) – 99, 101, 103
- 28 september 1994, nr. C-57/93, *Jur.* 1994, blz. I-4541 (Vroege) – 103, 104
- 28 september 1994, nr. C-28/93, *Jur.* 1994, blz. I-4527, *JAR* 1994/253 (Van den Akker/Shell pensioenfonds) – 107
- 28 september 1994, nr. C-182/93, *Jur.* 1994, blz. I-4583, *JAR* 1994/216 (Fisscher) – 101, 103, 104

15 december 1994, nrs. C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-43/93, C-50/93, C-78/93, *Jur.* 1994, blz. I-5738, *JAR* 1995/36, *NJCM-Bulletin* 1995, blz. 239, noot Heerma van Voss (Stadt Lengerich/Helmig e.a.) – 92

President van het Hof van Justitie EG

25 oktober 1985, nr. 293/85, *Jur.* 1985, blz. 3521 (Commissie/België). – 76

Hoge Raad

31 maart 1978, *NJ* 1978, 325 – 181
15 januari 1982, *NJ* 1982, 504, noot Alkema – 52
18 januari 1985, *NJ* 1987, 501 – 177
30 mei 1986, *NJ* 1986, 688 (NS) – 9
21 november 1986, *NJ* 1987, 351
13 februari 1987, *NJ* 1987, 503 – 177
20 februari 1987, *NJ* 1987, 504 (Roose/Van der Velden) – 176, 177
1 mei 1987, *NJ* 1987, 661 – 176
23 oktober 1987, *NJ* 1988, 234 – 181
23 oktober 1987, *NJ* 1988, 235, noot Stein – 181
30 oktober 1987, *NJ* 1988, 191 (KPS) – 181
24 juni 1988, *NJ* 1988, 1002 (Dekker 1) – 116
7 oktober 1988, *NJ* 1988, 240 – 183
6 januari 1989, *NJ* 1989, 713 – 176
9 februari 1990, *NJ* 1990, 393 – 175
23 november 1990, *NJ* 1991, 199
13 september 1991, *NJ* 1992, 225, noot Stein; *RN* 1991, nr. 204 (Dekker 2) – 116
29 november 1991, *NJ* 1993, 151, noot Van der Veen – 99
23 april 1993, *NJ* 1993, 503; *JAR* 1993/120 – 181
10 september 1993, *NJ* 1993, 736 – 181
10 september 1993, *JAR* 1993/232 – 183
8 oktober 1993, *NJ* 1994, 211 – 183
24 december 1993, *JAR* 1994/17 – 183
21 april 1995, *JAR* 1995/110 – 181

Centrale Raad van Beroep

6 februari 1979, *RSV* 1979/121 – 95
16 april 1981, *AB* 1981, 408, noot Dammers – 99
29 april 1986, *RSV* 1986/171, *AB* 1987, 59, *Prg.* 1986, nr. 2525 (Stichting Z) – 181
24 juni 1986, *TAR* 1986, 186 – 99
24 mei 1988, *Prg.* 1988, nr. 2931, *RSV* 1989/23 – 183
22 mei 1990, *TAR* 1990, 157

Afdeling Rechtspraak Raad van State

5 september 1991, *AB* 1992, 120, noot De Leede – 99

Gerechtshoven

Hof Amsterdam (OK), 21 juni 1979, *NJ* 1980, 71 (Batzo) – 187

Presidenten Rechtbank

Pres. Rb. Rotterdam 13 maart 1986, *KG* 1986, 168 (De Poort) – 175
Pres. Rb. Leeuwarden 25 mei 1988, *KG* 1988, 242 – 78

Rechtbanken

Rb. Rotterdam 27 juni 1986, *NJ* 1988, 32 – 176
Rb. Amsterdam 14 december 1994, *JAR* 1995/15 – 181

Kantongerechten

Ktg. Harderwijk 16 mei 1984, *Prg.* 1984, nr. 2129 (Wandak Montage) – 172
Ktg. Harderwijk 6 april 1989, *Prg.* 1989, nr. 3077 (Vos/Semfar) – 182

BIJLAGE VI ZAKENREGISTER

Er wordt verwezen naar paragrafen

aanbesteding van werken 3.3.1	acte clair 2.8.3	algemeen-verbin- dendverklaring 2.5
aanbevelingen 2.3.7	actuariële gegevens 4.3.5	Algerije 3.5.4
aandelenfusie 6.5	adolescenten 5.2.4.2	ambtenaar van de EG 3.2.2
aansprakelijkheid 4.4.3.1	adoptie 4.4.2.1	ambtenaren 4.2.9 6.6.6
aanstellingsbrief 6.2	adviesrecht 7.4.6	anciënniteit 4.2.5
ABP-pensioen 4.3.2	advocaat 3.3.2 3.3.1	andere onderdanen van lidstaten 3.4.3
acquis communau- taire 3.5.1 4.3.4 4.3.7	agentia 5.3.2	apotheker 3.3.1
acte éclairé 2.8.3	algemeen verpleeg- kundige 3.3.1	

arbeidsbetrekkin- gen voor bepaalde tijd 5.3.3	arbeidsvoorwaar- den 6.6.4	bedrijfspensioenen 4.3
arbeidsmiddelen 5.3.3	architect 3.3.1	beeldschermappa- ratuur 5.3.3
arbeidsmigratie 3.1	arts 3.3.1	behoefte 4.2.4
arbeidsomstandig- heden 5.1	asbest 5.3.2 5.3.3	bekwaamheidseisen 3.3.1
arbeidsovereen- komst 6.2 6.6.4	Associatieakkoord 2.6	belasting 4.2.5 5.3.3
arbeidsplaatsen 5.3.3	Associatieovereen- komst Turkije 3.5.2	beloning 4.3.2 4.3.5 4.2.3
arbeidsproces 4.4	Associatieraad 3.5.2	beloningssystemen 4.2.5
arbeidstijd 6.2 5.2.1	atypische arbeids- relaties 6.3	Bemiddelingscomi- té 2.4.7
arbeidsverhouding 6.6.4	au pair 3.2.2	beperkingen op de vrije dienstverrich- ting 3.3.2
arbeidsverhoudin- gen voor bepaalde tijd 6.3	Barber-protocol 4.3.4	beroepen waarvoor het geslacht bepa- lend is 4.4.2.2
	bedrijfsfusie 6.5	
	bedrijfshulpverle- ning 5.3.2.5	

beroeps- en semi- beroepsvoetballers 3.2.2	beschikkingen 2.3.5	Bopa-regeling 4.3.2
beroepsmogelijkhe- den 3.2.6	bestuurder 6.6.6 6.7	bovenwettelijke pensioenvoorzienin- gen 6.6.4
beroepsopleiding 4.2.5 4.5.1 3.4.1	beursoverval 6.5	brandbestrijding 5.3.2.5
BESCHERMING VAN JONGEREN OP HET WERK 5.3.3	bevalling 5.2.3 5.3.3	brandweer 5.3.2.5
bescherming van de waardigheid van vrouwen en man- nen op het werk 4.5.1	bewegingsvrijheid 3.2.6	buitenlandse werk- nemers 3.5.4
bescherming 4.4.2.1	bewijslast 4.2.4	Bulgarije 3.5.3
beschermings- en preventieactivitei- ten 5.3.2.4	bezigheid van eco- nomische aard 3.2.2	CAO 6.2
beschermingsmid- delen 5.3.3	bijstand 3.2.8	carcinogene agentia 5.3.3
beschermingsplan 5.3.2.5	bijzondere onder- handelingsgroep 7.4.4	cassatieberoep 2.8.1
	bindende adviezen 2.8.1	chemische, fysieke en biologische agentia 5.3.2 5.3.3
	biologische agentia 5.3.3	collectief ontslag 6.4 7.4.6 7.4.8
	bloedverwanten 3.2.4	

Comett	deeltijdwerker	echtgenoot van de student
3.4.1	4.2.6	
	4.2.4	3.4.1
Comité van Deskundigen	4.2.5	
1.4	deskundige dienst	echtgenoten van zelfstandigen
	5.3.2.3	4.4
Comité van Permanente Vertegenwoordigers	dienstverrichting	Economisch en Sociaal Comité
2.4.2	3.3.2	2.4.4
	dierenarts	
Commissie Gelijke Behandeling	3.3.1	eeG-Verdrag
4.4.6		1.3.1
	directe werking van gemeenschapsrecht	EER-Hof
concern met een communautaire dimensie	2.7.1	3.5.1
7.4.3	directeuren/groot-aandeelhouders	eerste hulp
	6.7	5.3.2.5
conciliatieprocedure		EG-Hof
3.5.1	discriminatie naar nationaliteit	2.8.1
	3.2.7	EG-Verdrag
concurrentievoordelen	3.5.4	2.3.1
1.2	discriminatieverbod	EHBO-voorzieningen
	3.3.1	5.3.2.5
contracted out-regeling	3.4.1	
4.3.2	3.2.7	eigendomsrecht
		3.3.1
De Commissie	doorzichtigheid	
2.4.3	4.2.5	emancipatiebeleid
		4.4
deeltijdarbeid	echtgeno(o)t(e)	
	3.3.2	Erasmus
3.2.2	3.2.4	3.4.1
6.3	3.5.3	

erkenning diploma's, certificaten en andere titels 3.3.1	Europese vennootschap 7.3	familiebedrijf 5.2.4.2
ernstig en onmiddellijk gevaar 5.3.2.5	Europese rechtsbegrippen 2.2.3	familieleden 3.4.3 3.2.4
Estland 3.5.3	Europese CAO 1.5 2.5	financieel-economische positie 7.4.6
Euratom 5.3.1	Europese Economische Ruimte 2.6 3.5.1	flexibele arbeidsrelaties 6.2
Europa-akkoorden 2.6 3.5.3	Europese Unie 1.1	flexibiliteit 4.2.5
Europees Parlement 2.4.1	Europese Gemeenschap 1.1	fonds 4.3.2
Europees Verdrag ter bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden 1.4 2.3	evacuatie 5.3.2.5	functieomschrijving 6.2
Europees Verdrag ter bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden 1.4 2.3	evenredigheid 3.2.6 4.4.2.2	fundamentele vrijheden 3.1
Europeese Gemeenschap voor Kolen en Staal 1.1	EVV 1.5	fusie 6.5
Europeese ondernemingsraad 7.4.4	fabricageprocédés 7.4.6	gehandicapten 4.6
	faillissement 6.6.6 6.6.2	geheimhouding 7.4.7

gelijke beloning	gezondheidstoezicht	2.7.3
mannelijke en	5.3.2.7	3.5.2
vrouwelijke werk-		
nemers	Groenboek	houdstermaat-
4.2.1	1.6.3	schappij
		6.5
gelijke kansen van	grondrechten	
de vrouw	2.3	huisarts
4.5.1		3.3.1
	Handynet-systeem	
gemeenschappelijk	4.6	huishoudelijk per-
standpunt		soneel
2.4.7	het Raadgevend	6.7
2.4.8	Comité voor de vei-	
	ligheid, de hygiëne	hulpdiensten
Gemeenschaps-	en gezondheidsbe-	5.3.2.5
handvest van de	scherming op de	
sociale grondrech-	arbeidsplaats	huurkoopovereen-
ten van de werken-	5.3.1	komst
den		6.6.2
1.3.3	Hof van Justitie	
	2.8.1	identiteit
gepensioneerden		6.6.2
3.4.2	hoger-onderwijsdi-	
	ploma's	identiteit van par-
Gerecht van Eerste	3.3.1	tijen
Aanleg		6.2
2.8.1	Hongarije	
	3.5.3	inbreukprocedure
geschiktheid		2.8.2
4.2.4	hoofdbestuur	
	7.4.4	indicatieve grens-
gewonden-transport		waarden
5.3.2.5	hoofddoelstellingen	5.3.3
	van het Europees	
gezinsleden van de	Sociaal beleid	indirecte discrimi-
EG-werknemer	1.6.3	natie
3.2.8		4.2.4
	horizontale werking	3.2.2
	4.4.5	3.3.1

informatie over de arbeidsverhouding 6.2	jeugdwerkloosheid 3.4.1	lawaaï 5.3.2 5.3.3
informatie- en raadplegingsproce- dure 7.4.4	jongeren 5.2.4	leefgemeenschap 3.2.2
informatietechnolo- giën 3.4.1	juridische fusie 6.5	leerplicht 5.2.4.2
inreisvisum 3.2.5	kennelijk onredelijk ontslag 6.6.6	Letland 3.5.3
inschrijfgeld 3.4.1	kerst- en nieuw- jaarsperiode 6.6.2	Lingua 3.4.1
inschrijving bij een pensioenfonds 4.3.4	kinderarbeid 5.2.4.2	Litouwen 3.5.3
insolventie 6.7	kinderen 3.5.3	lood 5.3.2 5.3.3
internationale orga- nisation 3.2.2	kinderen van de EG-werknemer 3.2.8 3.4.1	loon 6.2
Internationale Ar- beidsorganisatie 1.4	kinderopvang 4.5.2	Magreb-landen 3.5.4
investerings 7.4.6	kleine en middel- grote ondernemin- gen 2.2.3	Marokko 3.5.4
ioniserende stralin- gen 5.3.1	lactatie 5.2.3 5.3.3	medebeslissingspro- cedure 2.4.7
		medisch onderzoek 5.3.2.7

medische keuringen 5.2.2.4	nachtarbeid 5.2.4.2 4.4.2.1	objectieve recht- vaardiging 4.2.4
Midden- en Oost- Europa 3.5.3	nachtarbeider 5.2.2.2 5.2.2.4	OECD-Guidelines 7.1
Minimumkarakter 2.2.2	nachttijd 5.2.2.2	onbevoegdheid 2.8.2
minimumrusttijd 5.2.2.3	nagelaten betrek- kingen 4.3.2	onbezoldigde ar- beid 3.2.2
misbruik van be- voegdheid 2.8.2	nationale CAO 2.5	ondernemer van vervoer over de weg 3.3.1
moederschap 4.4	nationale sportploe- gen 3.2.7	onderneming met een communautaire dimensie 7.4.3
moederschapsverlof 4.4.2.1	nationalisering 3.3.1	onderneming 6.6.1 7.4.3
monotone en tem- pogebonden arbeid 5.2.2.4	nieuwe arbeidsmet- hoden 7.4.6	ondernemingsraad 4.2.5
motorische gebre- ken 4.6	non-profitsector 6.6.6	onderwijs op vak- scholen 3.2.7
muntsort 6.2	noodzakelijkheid 4.2.4	onderwijssector 5.3.2.1
nabestaandenpen- sioen 4.3.2	Noord-Afrikaanse landen 3.5.4	

onrechtmatige daad 4.4.3.1	oproepkracht 3.2.2	particuliere huis- houdens 4.4.1
ontslag 6.6.5	opzegtermijnen 6.2	pensioenen 4.3.2
ontslagvergoedin- gen 4.2.9	organisatie van de arbeidstijd 5.3.3	pensioengerechtig- de leeftijd 6.6.3
ontslagvergunning 6.6.6	ouderschapsverlof 4.5.1 4.5.2	pensioenleeftijd 4.3.2 4.3.6
onverschuldigde betalingen 3.4.1	overgang 6.6.2	4.4.3.2 4.5.1 4.3.1
openbaar bod 6.5	overgang van on- dernemingen 6.6	pensioentoezeggin- gen 6.6.6
openbaar gezag 3.3.1	7.4.8	
openbare dienst 2.2.3	overheid 4.2.7	plaats van het werk 6.2
openbare veiligheid 3.2.6	overheidsdienst 3.2.3	ploegenarbeid 5.2.2.2
openbare orde 3.2.6	overheidspersoneel 4.4.1	Polen 3.5.3
opleidingen 5.3.2.6	overlegverplichting 7.5	politie 5.3.2.1
opleidingseisen 3.3.1	overwerk 4.2.6	positieve discrimi- natie 4.4.2.3
Oprichtingsbesluit 2.8.1	pacht 6.6.2	

positieve actie 4.5.1 4.3.7	Raadgevend Comi- té voor de beroeps- opleiding 3.3.1	rechtstreekse-hori- zontale werking 4.2.2
prejudiciële beslis- sing 2.8.3	raadplegingsproce- dure 2.4.6	rechtszekerheid 4.3.3
premies 4.3.2	recht van initiatief 2.4.3	rechtvaardigings- gronden 4.4.3.1
preventie van be- roepsrisico's 5.3.2.1	recht op uitkering 4.3.2	reële en daadwer- kelijke arbeid 3.2.2
primaire arbeids- voorwaarden 6.1	rechten van de mens 4.3.6	referentiekader 4.2.10
privatisering 3.3.1 6.6.6	rechtmatigheids- toetsing 2.8.2	religie 3.2.2
proeftijd 6.6.3	rechtsbescherming 3.2.6 7.4.7	rente 4.4.4
proeftijdbeding 6.6.6	rechtstreekse toe- passelijkheid 3.5.4	resoluties 2.3.7
prostitutie 3.2.2	rechtstreekse wer- king 2.7.2 3.2.7	richtlijn 2.3.3
Raad van Europa 1.4	4.2.7 3.5.2 3.3.1	richtlijnconforme interpretatie 2.7.4
Raad 2.4.2		risico-evaluatie 5.3.2.3

Roemenië	schulduitsluitings-	sociale voordelen
3.5.3	gronden	3.2.8
	4.4.3.1	
rugletsel		sociale zekerheid
5.3.3	seksuele intimidatie	4.2.9
	4.5.1	
rusttijd	5.3.4	sociale werkvoor-
5.2.2.2		ziening
5.2.4.2	semi-overheidsor-	3.2.2
	gaan	
samenwerkings-	2.7.3	sociaal zekerheids-
overeenkomsten		recht
3.5	Slowakije	1.1
	3.5.3	
samenwerkingspro-		Sociale actiepro-
cedure	sluiting van onder-	gramma's
2.4.8	nemingen	1.3.2
	7.6.4	
sanctie		Sociale Overeen-
4.2.10	sociaal beleid	komst
4.4.4	4.5	1.3.3
2.8.4		2.3.4
	Sociaal Actiepro-	2.7.5
schadeloosstel-	gramma	
lingen	4.2.1	sollicitatie
6.6.4		4.4.3.1
	Sociaal Protocol	
schadevergoeding	1.3.3	specifieke agentia
4.4.4	2.7.5	5.3.3
schoolgelden	social dumping	sportactiviteiten
3.4.1	1.2	3.2.7
schoonmaakwerk-	sociale partners	sportbeoefening
zaamheden	2.5	3.2.2
6.6.2		
	sociale zekerheid	stand still-bepaling
schriftelijke over-	3.2	3.5.2
eenkomst		
7.4.5		

strafrechtelijke veroordelingen 3.2.6	technologische beroepsopleiding 3.4.1	Tunesië 3.5.4
strijdkrachten 5.3.2.1	tempogebonden arbeid 5.3.2.2	Turkse werknemers 3.5.2
structuur van de onderneming 7.4.6	Tempus 3.4.1	uitkeringen bij ontslag 4.3.2
structuur van de naamloze vennootschappen 7.2	ter beschikking stellen van arbeidskrachten 3.3.2	uitvoeringswetgeving 2.3.8
student 3.4.1	terugwerkende kracht 3.4.1	uitzendarbeid 6.3
studiefinanciering 3.4.1	4.3.3	uitzendbetrekkingen 5.3.3
Subsidiariteitsbegeinsel 2.2.1	tijdelijke en mobiele bouwplaatsen 5.3.3	UNICE 1.5
supra-nationaal karakter 2.7.1	toegang tot de arbeidsmarkt 3.2.9	universitaire studie 3.4.1 3.2.8
surséance van betaling 6.6.2	toelating tot de bedrijfspensioenregeling 4.3.2	vakantie 6.2
talenkennis 3.2.2	toelating 3.2.5	vakantiegeld 6.6.4
tandarts 3.3.1	Tsjechische Republiek 3.5.3	vakbonden 3.2.7
		veiligheid en hygiëne 7.5

veiligheid en de gezondheid op het werk 5.3.1	vervoer 3.2	vrij beroep 4.4.1
veiligheids- en/of gezondheidssignalering op het werk 5.3.3	vervoersektor 5.2.1	waarborgfondsen 6.7
veranderingen in de organisatie 7.4.6	vervreemder 6.6	waardigheid van vrouwen en mannen op het werk 5.3.4
verblijf 3.2.5	veto-recht 2.4.7	werk in het buitenland 6.2
verblijfskaart 3.2.5	vinylchloridemonomeer 5.3.3	werkclassificatie 4.2.5
Verdrag betreffende de Europese Unie 1.3.3	vissersvaartuigen 5.3.3	werkclassificatiesystemen 4.2.2
verkrijger 6.6	volksgezondheid 3.2.6	werkgelegenheid 7.4.6
verloskundige 3.3.1	vormvoorschriften 2.8.2	werkgeversverklaring 3.2.5
Verordening 2.3.2	Vredeling-richtlijn 7.4.1	werking in de tijd 4.2.7
verplaatsing 3.2.5	vrij verkeer van werknemers 3.2	werkloosheid 3.2.9
vertrouwensbeginsel 4.3.6	vrije vestiging 3.3.1	werkloosheidsuitkering 6.6.6
	vrij verkeer van personen 3.1	

BIJLAGE VI ZAKENREGISTER

werkmaatschappijen	zelfstandigen
en	4.4
6.5	
	ziekten of gebreken
werkneemster tijdens de lactatie	3.2.6
5.2.3.2	zondag
	5.2.2.3
werkneemster na de bevalling	zorgtaken
5.2.3.2	6.3
werknemer	zwangere werkneemster
2.2.3	
3.2.2	5.2.3.2
6.6.3	
	zwangerschap
werknemersvertegenwoordiging	4.4.2.1
	4.4.3.1
3.2.7	5.2.3
	4.4
werknemersvertegenwoordiger	5.3.3
6.4	zwangerschaps- en
6.6	bevallingsverlof
7.4.8	4.4.3.1
winningsindustriën	zware ongevallen
5.3.3	5.3.3
Witboek	
1.6.3	
zeelieden	
3.2.2	
zeeschepen	
6.6	