



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Sociaal Recht

Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (1998). Sociaal Recht. *Ars Aequi Katern*, 68, 3320-3324. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/12232>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/12232>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

'herroepen' of houdt zij 'anderszins op gevolg te hebben'. Zeer opmerkelijk is dat het Hof juist in deze zaak, die een (Europese) inmenging betekent in de Nederlandse procesautonomie, het vraagstuk van de 'directe werking' geheel buiten beschouwing laat (dit in tegenstelling tot de advocaat-generaal Tesouro).

Literatuur

Franzosi (Ed.), *European Community Trade Mark*, Commentary to European Community Regulations, Kluwer, Den Haag 1997. ISBN 90-411-0453-4.

Sociaal recht

Prof.mr. G.J.J. Heerma van Voss

Wetgeving

Flexibiliteit en zekerheid

Deze wet zal per 1 januari 1999 de meest ingrijpende herziening van het ontslagrecht meebrengen sinds vele jaren en verder de positie van flexibele arbeidskrachten nader regelen. Hoofddlijn in de nieuwe wet is dat bij kortdurende arbeidsverhoudingen meer flexibiliteit wordt toegelaten, maar dat naarmate de relatie langer duurt de zekerheid voor de werknemer toeneemt. De nieuwe wet concentreert zich rond de volgende onderwerpen:

- 1 versterking van de rechtspositie van oproepkrachten. Dit gebeurt door invoering van 'rechtsvermoedens' voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst en de omvang daarvan, beperking van de mogelijkheid voor de werkgever om in de individuele arbeidsovereenkomst de loonbetalingsplicht uit te sluiten tot het eerste half jaar en invoering van een minimumduur van drie uur per oproep voor oproepkrachten met een geringe zekerheid over de hoeveelheid werk;
- 2 versterking van de rechtspositie van uitzendkrachten in combinatie met afschaffing van het vergunningenstelsel voor uitzendbureaus. Een uitzendkracht krijgt een arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, gedurende het eerste half jaar kan de uitzending op basis van een ontbindende voorwaarde ieder moment worden beëindigd, daarna gelden de normale ontslagregels;
- 3 verruiming van de mogelijkheden voor contracten voor bepaalde tijd. De regel dat een verlengd contract moet worden opgezegd vervalt. Daarvoor in de plaats komt een ruimer regime: ieder vierde contract voor bepaalde tijd wordt een contract voor onbepaalde tijd, hetzelfde geldt indien opvolgende contracten in totaal drie jaar duren. Wel wordt de duur van de proeftijd bij kortlopende contracten beperkt tot maximaal een maand. Volgens de per 1 juli 1998 reeds ingevoerde Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) mogen uitzendbureaus voortaan zonder vergunning opereren binnen wettelijke kaders, waarbij ook geen maximale uitleentermijn meer van toepassing is;
- 4 bevordering van het ontslagvergunningenstelsel. Steeds meer wordt gekozen voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter in plaats van opzegging met een ontslagvergunning van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie (RDA). De regering wil dit tegengaan omdat hierdoor het arbeidsmarktbeleid wordt belemmerd (bescherming van zwakke groepen, zoals gehandicapte werknemers) en misbruik van de sociale zekerheid kan ontstaan. Om dit te bereiken geldt voortaan het ontslagverbod bij ziekte niet meer indien de ziekte ontstaat na het aanvragen van een ontslagvergunning, wordt de opzegtermijn met een maand verkort indien er een ontslagvergunning is verstrekt, wordt indien de rechter een vergoeding toekent bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst de WW pas verstrekt na verloop van een 'fictieve' opzegtermijn en wordt een ontslag als niet verwijtbaar beschouwd voor de WW als de RDA heeft vastgesteld dat het om economische redenen is gegeven. De ontslagvergunningsprocedure wordt verder gestroomlijnd (soms geen raadpleging commissie, mogelijkheid verkorting procedure bij collectief ontslag). Daarnaast wordt de kantonrechter verplicht om een reïntegratieplan te eisen voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst van gehandicapte werknemers;
- 5 kleine modernisering. Dit betreft de afschaffing van de plicht voor de werknemer om een ontslagvergunning te vragen en van de mogelijkheid voor de werkgever om her-

stel van de dienstbetrekking door de werknemer te vorderen. De plicht om een opzegging te motiveren wordt ingevoerd;

- 6 technische verbeteringen. Een meer systematische terminologie wordt ingevoerd (de term opzegging wordt eenduidig gebruikt), opzegverboden worden geconcentreerd in het BW terwijl de kantonrechter ook bij ontbinding op deze verboden acht moet slaan, opzegtermijnen worden vereenvoudigd door berekening in maanden in plaats van weken, de jurisprudentie over matiging van de loonvordering wordt gecodificeerd. Ten slotte wordt de bevoegdheid om ontslagvergunning te verlenen door de wet en niet meer door delegatie bij de RDA gelegd.

Van de eerste drie punten kan in veel gevallen bij cao worden afgeweken. Ondanks al deze wijzigingen wordt in arbeidsrechtelijke kring dikwijls betreurd dat het ingewikkelde dubbele stelsel van ontslagrecht in tact blijft en daardoor zal de discussie over de toekomstige inrichting van dit rechtsgebied verder gaan. De regering heeft aan de Eerste Kamer toegezegd dit najaar nog via een reparatiewet kleine manco's te verbeteren en voorts een evaluatiecommissie in te stellen. Over de wet is een stroom aan literatuur verschenen, met name in de tijdschriften *SR* en *SMA* en dit najaar zullen ongetwijfeld ook de nodige publicaties in boekvorm op de markt komen.

Daarnaast loopt er een belangrijke discussie over de vergoedingen bij ontslag. Zie hiervoor de recent herziene Richtlijnen van de Kring van Kantonrechters (*NJB* 1998, pp. 969-973, *SR* 1998, nr. 1 en C.G. Scholtens, *AR* 1998/7), alsmede een meningenonderzoek van R.M. Beltzer e.a., *Ontslagvergoedingen*, Sinzheimer cahiers 13, Sdu Den Haag 1998. Over de noodzaak om verweer tegen ontslag te voeren voor de WW verscheen het 'Besluit Verweer tegen ontslag' van het Livs, *AR* 1997/12 en 1998/9, Noordam, *SR* 1998, p. 3.

Wetten van 14 mei 1998, *Stb.* 1998, 300, 336 (Flexibiliteit en zekerheid) en 306, 384 (Waadi).

Ondernemingsraden en wijzigingsbedingen

Na een voorbereidingsperiode van bijna negen jaar is op 4 maart 1998 de herziene Wet op de ondernemingsraden (WOR) in werking getreden. Het betreft hier geen ingrijpende wijziging, maar een actualisering en een codificatie van de bestaande jurisprudentie. De belangrijkste wijzigingen betreffen de volgende onderwerpen. De

instellingsplicht voor een ondernemingsraad geldt vanaf 50 in de onderneming werkzame werknemers. Het onderscheid tussen 100+ en 100- ondernemingen komt te vervallen. Voor de telling is niet meer van belang of de werknemers voltijds of deeltijds werken. Uitzendkrachten en ingeleend personeel, die niet onder het bereik van de oude regeling vielen, worden nu wel betrokken bij de medezeggenschap. Zij kunnen medezeggenschap uitoefenen in de onderneming van waaruit zij uitgezonden of uitgeleend zijn (uitzendkrachten in de toekomst ook na twee jaar op dezelfde werkplek in die onderneming). Ondernemers met minder dan 50 werknemers kunnen een personeelsvertegenwoordiging instellen en moeten dat als de meerderheid van de werknemers dat wenst. Dit orgaan heeft beperkte bevoegdheden.

Het informatierecht, het adviesrecht en het instemmingsrecht van de ondernemingsraad zijn in de nieuwe wet enigszins uitgebreid. De ondernemingsraad moet ieder half jaar worden ingelicht welke onderwerpen in het kader van het adviesrecht (art. 25 WOR) dan wel instemmingsrecht (art. 27 WOR) aan de orde zullen komen. De ondernemingsraad heeft onder de nieuwe regeling adviesrecht over het verstrekken van krediet, het geven van zekerheden, het invoeren of wijzigen van technologische veranderingen en maatregelen met betrekking tot het milieu. Het instemmingsrecht is uitgebreid inzake ziekteverzuim, persoonsregistratie en waarneming en controle van de werknemers.

De nieuwe wet maakt het uitdrukkelijk mogelijk dat de ondernemingsraad met de ondernemer overeenkomsten sluit over onder meer de bevoegdheden en procedures. Overeenkomsten over arbeidsvoorwaarden met de ondernemingsraad zijn ook mogelijk, maar binden geen individuele werknemers.

Tegelijk heeft deze wet in het Burgerlijk Wetboek de regeling van het reglement afgeschaft. In artikel 7:613 BW is thans een nieuwe regeling opgenomen van het zogenaamde wijzigingsbeding. De werkgever kan in de arbeidsovereenkomst een schriftelijk beding opnemen dat hem de bevoegdheid geeft eenzijdig arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Dit beding kan de werkgever echter alleen gebruiken indien hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat hiervoor het belang van de werknemer naar redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Zie over deze wet P.F. van der Heijden, *SMA* 1998, pp. 207-214, C.H.J. van Leeuwen, *AR*

1998/18 en R.H. van het Kaar, *Wet op de Ondernemingsraden anno 1998*, Reeks Actualiteiten Sociaal Recht, Kluwer, Deventer 1998. Wet van 19 februari 1998, *Stb.* 107.

Arbeidsdeelname minderheden

Op 23 april 1998 is de wet Stimulering arbeidsdeelname minderheden (SAMEN) met terugwerkende kracht tot 1 januari 1998 in werking getreden. Deze wet houdt een wijziging in van en een aanvulling op de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen (WBEAA) met als doel de effectiviteit van deze wet te vergroten. Centraal in de WBEAA staat de opdracht aan de werkgever om te streven naar evenredige vertegenwoordiging van minderheden binnen zijn onderneming (art. 2 lid 1 WBEAA). De doelgroep van deze regeling wordt uitgebreid met Molukkers. De werkgever is nog steeds verplicht een afzonderlijke administratie bij te houden die aangeeft uit welk land de werknemers en hun ouders komen. Het verplichte jaarverslag en taakstellend werkplan zijn vervangen door een jaarlijks openbaar verslag, te deponeren bij de arbeidsvoorziening. De naleving van de wet valt niet meer onder het strafrecht, maar kan civielrechtelijk worden afgedwongen, bijvoorbeeld door de ondernemingsraad. Wet van 9 april 1998, *Stb.* 1998, 241-242.

Integratie werkzoekenden

In de Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW) zijn sinds 1 januari 1998 de banenpoolregeling en de Wet Jeugdwerkgarantieplan samengevoegd. Alleen de Melkertbanen vallen nog buiten deze wet. Doel van de WIW is te bewerkstelligen dat uitkeringsgerechtigden die niet op eigen kracht of via de reguliere weg een baan kunnen vinden zo dicht mogelijk bij de arbeidsmarkt komen te staan door in de eerste plaats het aanbieden van werkervaringsplaatsen bij reguliere werkgevers en dienstbetrekkingen bij de gemeente. De nieuwe wet faciliteert ook voorzieningen zoals scholing, arbeidsbemiddeling en kinderopvang. Zie over deze wet J.M. Fleuren-van Walsem in *SMA* 1998, pp. 215-221. Wet van 4 december 1997, *Stb.* 1997, 760 en 805.

Pemba-complex

Op 1 januari 1998 is de Wet Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekering, afgekort als Pemba, in werking getreden. Het belangrijkste punt hiervan betreft de invoering in de WAO van premiedifferentiatie. De

oude WAO kende een premieheffing die voor iedere werkgever gelijk was (art. 78 WAO-oud). De plicht de premie in te houden rustte voor 1 januari 1998 bij de werkgever hoewel de werknemer de premie verschuldigd was. De nieuwe Pemba-regeling houdt onder meer in dat de arbeidsongeschiktheidspremies nu volledig betaald dienen te worden door de werkgever en dat de hoogte van deze premies is gerelateerd aan het arbeidsongeschiktheidsrisico in de onderneming. De premie valt uiteen in een basispremie (voor elke werknemer gelijk; op dit moment 7,6 % van het premieplichtige loon) en een gedifferentieerd deel. Na twee jaar wordt de premie aangepast aan de hoeveelheid arbeidsongeschikten in de onderneming. Met het gedifferentieerde deel van de premies wordt de eerste vijf jaar van arbeidsongeschiktheid gefinancierd. De uitkeringen van langdurig arbeidsongeschikten worden na het vijfde jaar van arbeidsongeschiktheid gefinancierd uit de basispremie. De werkgever kan ervoor kiezen om het arbeidsongeschiktheidsrisico voor de eerste periode van vijf jaar zelf te dragen. Voor kleine bedrijven is bij amendement een verzachtende regel ingevoerd. De premiestijging verloopt voor hen stapsgewijs (nooit meer dan een procentpunt per jaar). Bovendien kunnen zij deze stijging spreiden over een periode van acht jaar. De AAW is afgeschaft en vervangen door specifieke wetten voor zelfstandigen (WAZ) en jonggehandicapten (Wajong). Zie uitgebreid M.J.A.C. Driessen, *SR* 1997, pp. 312-317; M.H.W. Rovers & G.J. van de Wel, *PS* 1997/1069 en W.J.P.M. Fase, *SMA* 1998, pp. 54-61. Wetten van 24 april 1997, *Stb.* 1997, 175-178 en van 24 december 1997, *Stb.* 1997, 791-792.

Medische Keuringen

Door de privatisering van de Ziektewet (Wulbz) en de genoemde premiedifferentiatie en marktwerking in de WAO (Pemba), die de kosten van arbeidsongeschiktheid direct ten laste van de werkgever brengen, kunnen werkgevers terughoudend worden om mensen in dienst te nemen die hetzij arbeidsongeschikt zijn, hetzij een verhoogd risico op arbeidsongeschiktheid hebben. De per 1 januari 1998 ingevoerde Wet op de Medische Keuringen, oorspronkelijk een initiatief van de kamerleden Kohnstamm en Van Bortel, beperkt daarom het houden van medische keuringen bij indiensttreding. De wet laat slechts een medische keuring toe indien specifieke functie-eisen dit noodzakelijk maken (bijv. ogentest voor een piloot om veiligheidsredenen). Voor toela-

ting tot een pensioenfonds of collectieve pensioenverzekering is een keuring ook niet meer toegelaten. De wet geldt ook voor de overheid en heeft ook betrekking op medische keuringen voor andere verzekeringen. Wetten van 5 juli 1997, *Stb.* 1997, 365, 636 en van 24 december 1997, *Stb.* 1997, 770-771.

Arbeidsgehandicapten

De Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (REA) beoogt hetzelfde risicomijdende gedrag van werkgevers op positieve wijze te corrigeren. Werkgevers die een arbeidsongeschikte in dienst nemen kunnen — in plaats van een beroep te doen op allerlei afzonderlijke regelingen — aanspraak maken op een plaatsingsbudget. Het eerste jaar bedraagt dit budget f 12.000,—, het tweede jaar f 8.000,— en het derde jaar f 4.000,—. Indien een werkgever een arbeidsongeschikte in zijn eigen onderneming weet te herplaatsen, kan hij aanspraak maken op een eenmalig herplaatsingsbudget van f 8.000,—. Bovendien kan de werkgever, indien hij verwacht dat de werkelijke kosten van de herplaatsing de budgetten overschrijden, aanspraak maken op een 'pakket op maat'. Voorwaarde hiervoor is dat de werkgever een nauwkeurige begroting opstelt.

Met de Wet REA komt de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) te vervallen. De hierin voorziene mogelijkheid om werkgevers te verplichten een bepaald quotum aan arbeidsongeschikte werknemers in dienst te nemen blijft gehandhaafd, maar wordt nog steeds niet toegepast. Ook het recht op een gelijke beloning blijft overeind. Zie over de Wet REA S. Klosse in *SMA* 1998, nr. 2 en I.P. Asscher-Vonk, *SR* 1998, pp. 83-84. Wet van 23 april 1998, *Stb.* 1998, 290.

Sociale werkvoorziening

De per 1 januari 1998 in werking getreden nieuwe Wet sociale werkvoorziening (Wsw) is erop gericht gemeenten meer vrijheid te geven een eigen werkgelegenheidsbeleid te voeren dat is toegesneden op lokale behoeften. De belangrijkste veranderingen in deze wet zijn de volgende. Ten eerste is de doelgroep nauwkeuriger omschreven dan in de oude wet. De huidige doelgroep bestaat uit personen die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische handicap uitsluitend onder aangepaste omstandigheden arbeid kunnen verrichten. Ten tweede bestaat nu ruimere mogelijkheid tot plaatsing van de doelgroep buiten de sociale werkplaatsen. De werknemer die valt onder de Wsw kan (onder specifieke bege-

leiding) een arbeidsrelatie aangaan met een reguliere werkgever. Ten derde wordt in de nieuwe Wsw de arbeidsrelatie met de werknemer genormaliseerd: deze wordt voortaan beheerst door het Burgerlijk Wetboek. Ten slotte kunnen ook cao's worden afgesloten voor de Wsw en wordt de WOR van kracht voor sociale werkplaatsen. Zie over de wet H.A.J. Riegen, *PS Documenta* 1998, pp. 4-18. Wet van 11 september 1997, *Stb.* 1997, 465.

Gelijke behandeling

Een wetsvoorstel werd ingediend dat een verbod wil invoeren op leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie bij de arbeid (*Kamerstukken II* 1997/1998, 25 677). Hierover I.P. Asscher-Vonk en A.W. Heringa, *SMA* 1998, pp. 101-122. Voorts werd een proeve gepubliceerd van een wetsvoorstel gelijke behandeling van gehandicapten (*Kamerstukken II* 1997/1998, 24 170, nr. 36).

De gelijke behandeling naar arbeidsduur wordt nu ook door een Europese Richtlijn voorgeschreven (Richtlijn 97/81/EG, *Pb. EG* 20 januari 1998, nr. L 14, p. 9, zie S. Burri in *SR* 1998, pp. 141-150). In Nederland is deze in beginsel al verwezenlijkt (art. 7:648 BW en 125g Ambtenarenwet). De eerste uitspraken hierover van de Commissie Gelijke Behandeling zijn te vinden in de *Oordelenbundel* 1997, uitgegeven door deze Commissie te Utrecht. Het voorstel van het kamerlid Rosenmöller voor een wettelijk recht op deeltijdarbeid sneuvelde in de Eerste Kamer, maar prompt diende hij een nieuw voorstel in, evenals de CDA-fractie wier geestverwanten in de Eerste Kamer juist tegen het voorstel hadden gestemd (*Kamerstukken II* 1997/1998, 26 009, Combineren van arbeid en zorg). Inmiddels is in het nieuwe regeerakkoord afgesproken dat de regering nu zelf met een initiatief zal komen. Ten slotte werd in een EG-Richtlijn de bewijslastverdeling bij discriminatiezaken ten gunste van de benadeelde geregeld (Richtlijn 97/80/EG, *Publ. EG* 20 januari 1998, nr. L 14, p. 6).

Enkele jaren te laat voldoet Nederland alsnog aan een andere EG-Richtlijn door de invoering van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in pensioenregelingen. De vertraging wordt mede verklaard door de zich in de tussentijd ontwikkelende jurisprudentie van het Hof van Justitie van de EG, die Nederland op de voet volgt. De wet trad in werking op 10 april 1998, met terugwerkende kracht tot 17 mei 1990 voor de opbouw van pensioenaanspraken van werknemers

en tot 1 januari 1993 voor die van beroepsgenoten. Hierover R.A.C.M. Langemeijer, *PS Documenta* 1998, p. 379-391. Wetten van 12 maart 1998, *Stb.* 1998, 187-190.

Rechtspraak

Pemba en EVRM

In het door de Wet Pemba ingevoerde artikel 88h WAO is bepaald dat het onderzoek ter zitting van de rechter voor zover het medische gegevens betreft achter gesloten deuren plaatsvindt. De CRvB heeft zich reeds op 25 januari 1998 (ambtshalve) uitgelaten over de vraag of dit zich verdraagt met het voorschrift van openbare behandeling van artikel 6 EVRM. Uiteraard beoogt de bepaling de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. Anderzijds kan ook de werkgever belang hebben bij de te bespreken informatie gezien het feit dat de uitkomst van invloed kan zijn op de hoogte van zijn toekomstige premieplicht. De Raad besliste dat de rechter, hetzij ambtshalve, hetzij op verzoek van partijen, kan besluiten de zitting in het openbaar plaats te laten vinden. Partijen moeten daarover bij de uitnodiging voor de zitting worden ingelicht. CRvB 25 februari 1998, *USZ* 1998/69.

Literatuur

De handboeken van het sociaal recht zullen moeten worden aangepast aan de invoering van de diverse wetten, in het bijzonder de Wet Flexibiliteit en zekerheid. Aangekondigd is dat begin september zullen verschijnen de 15e druk van de *Schets van het Nederlands arbeidsrecht* (Kluwer, Deventer), thans niet meer bewerkt door H.L. Bakels (zie hierover het interview in *SMA* 1998, pp. 203-206), maar door I.P. Asscher-Vonk en W.J.P.M. Fase. Rond dezelfde tijd verschijnt de zesde druk van *Elementair sociaal recht* (Samsom, Alphen aan den Rijn) van de hand van A.T.J.M. Jacobs en G.J.J. Heerma van Voss. Ook verschijnt dan bij Kluwer de derde druk van *Schets van het Nederlands ambtenarenrecht* van T. van Peijpe en J. Riphagen, terwijl eerder dit jaar reeds bij Samsom-VUGA de vierde druk uitkwam van M.J.S. Korteweg-Wiers e.a., *Hoofdlijnen van het ambtenarenrecht*. Een overzicht van ontwikkelingen in het collectieve arbeidsrecht geeft L.A.J. Schut in *SMA* 1998, pp. 222-225.

In het afgelopen jaar verschenen diverse proefschriften op het gebied van het sociaal recht, waarvan te noemen vallen Pauline Burger (UU), *Harmonie of conflict* (over arbeidstijdenregelingen van de EG en verdragen), *NJCM*, Leiden 1998; Machteld Inge van Dooren (KUB); *Recht op arbeid vrij van rassendiscriminatie*, *NJCM*, Leiden 1997; ; E.J.M. van Herk (UU), *Arbeidsvoorwaardenvorming op Europees niveau* (over grensoverschrijdende regelingen voor beroeps-goederenvervoer), gepubliceerd op Internet (via site UU); E.E.V. Lenos (RUL), *Bestuurlijke sanctietoepassing en strafrechtelijke waarborgen in de sociale zekerheid*, Vermande, Lelystad 1998, I.Y. Piso (UvA), *De rechter klem tussen discriminatie en rechtvaardiging* (over discriminatie in de sociale zekerheid), Sdu, Den Haag 1998.

Media- en telecommunicatierecht

N.A.N.M. van Eijk, A.W. Hins en G.A.I. Schuijt

Mediarecht

Wetgeving

De omroepbijdrage A (voor het bezit van een of meer televisietoestellen) wordt voortaan per jaar geheven en niet meer per half jaar, zoals al het geval was voor de omroepbijdrage B (voor het bezit van uitsluitend een radio-ontvanger). Op 1 juli 1998 is deze kleine wijziging van de Mediawet in werking getreden (*Stb.* 1998, 345). De wijziging maakt deel uit van de wet van 19 december 1996, waarbij de Dienst omroepbijdragen werd losgemaakt van Koninklijke PTT Nederland NV (*Stb.* 1996, 648).

Jurisprudentie

Het EHRM kreeg opnieuw een klacht over schending van artikel 10 EVRM in Turkije voorgelegd. Anders dan in de teleurstellende uitspraak in de zaak-Zana (zie *AA*, *Katern* nr. 66, pp. 3192) ziet het Hof thans wél schending van artikel 10. De advocaat Incal was lid van het bestuur van de HEP (People's Labour Party) en had als zodanig een pamflet verspreid, waarin hij de staatsterreur tegen Turkse en Koerdische proletariërs aan de kaak stelde en opriep 'Neighbourhood Committees' te vormen. Hij werd ver-