



arbeidsomstandigheden

AD GEERS

hoogleraar
sociaal recht
aan de
Universiteit
Maastricht

Den Haag – Brussel

Zeer onlangs (28 april) heeft de regering een voorstel bij de Tweede Kamer ingediend om de pas vernieuwde Arbowet opnieuw te wijzigen. Er is weinig publiciteit geweest over deze voorstellen. En dat is ook wel begrijpelijk. Erg spectaculair zijn ze niet. Interessanter dan wat er wel in staat, is wat er niet in staat. Laat ik dat uitleggen. Eind 1998 kreeg de regering een brief van de Europese Commissie waarin Nederland gekapitteld werd omdat de Europese Kaderrichtlijn over arbeidsomstandigheden van 1989 op een aantal punten niet goed in de Arbowet was ingepast. Het gaat om drie bepalingen.

Bij de eerste twee – niet zo belangrijk – gaat het er om dat in de Nederlandse bepalingen niet is vastgelegd dat alle betrokken werknemers toegang moeten krijgen tot de lijst van arbeidsongevallen en de verslagen daarover en dat de werkgever niet verplicht wordt werknemers hierover te raadplegen, noch over het aantal werknemers dat belast is met de bedrijfshulpverlening en hun opleiding en uitrusting (uiteraard gelden de opmerkingen niet ten aanzien van de rechten van de ondernemingsraad).

Maar het belangrijkste punt van kritiek is dat volgens de Arbowet een werkgever vrij is om te kiezen tussen een interne of externe arbodienst. Volgens de richtlijn mag echter alleen gekozen worden voor een externe dienst als dat intern niet mogelijk is. Hoewel naar mijn smaak de tekst van het betreffende artikel in de richtlijn duidelijk is, meent de regering toch dat de Kaderrichtlijn zich niet verzet tegen de Nederlandse interpretatie.

Goed, terug naar het wetsvoorstel. Hierin wordt tegemoet gekomen aan de eerste twee bezwaren van de Europese Commissie.

Niet aan het bezwaar over de arbodiensten. Maar het gekke is dat er, ook in de toelichting bij het wetsvoorstel, met geen woord wordt gerept over de problemen van de Commissie met onze invulling van de arbodiensten in de wet. Wel wordt in die toelichting gemeld dat het advies van de Raad van State (de Raad moet over elk wetsvoorstel adviseren) niet openbaar wordt gemaakt omdat het zonder meer instemmend luidt.

Welnu, dat is niet waar. In zijn advies vraagt de Raad dringend aan de regering om haar standpunt over het bezwaar van de Europese Commissie nader uiteen te zetten. Dat doet de regering. Na een nogal ingewikkelde redenering komt zij tot de conclusie dat het volgen van de zienswijze van de Commissie met zich mee zou kunnen brengen 'dat de (hoge) deskundigheidseisen in de arboregeling verlaagd zouden moeten worden omdat in het algemeen alleen zodoende voorkeur voor een interne arbodienst mogelijk zou zijn. Door een verlaging van de deskundigheidseisen zou afbreuk worden gedaan aan de bescherming van de werknemers'.

Met alle respect: dit lijkt me flauwekul. Er worden een paar dingen door elkaar gehaald. De Commissie vraagt niet om het beschermingsniveau te verlagen, zij vraagt alleen om pas dan voor een externe dienst te kiezen, als het intern niet kan. Als dus – juist door het gewenste hoge beschermingsniveau – een interne dienst niet mogelijk is, dan kan toch gekozen worden voor een externe dienst? Dat mag toch ook van de Commissie, terwijl het beschermingsniveau niet verlaagd behoeft te worden? Het is best dat Nederland de zienswijze van de Europese Commissie bestrijdt. Maar mag het ook met goede argumenten?

I E

Nogmaals: pretverlof

Op 11 februari 2000 deed de Hoge Raad in hoogste instantie uitspraak over een zaak waarover ik in deze rubriek reeds eerder schreef (OR-Informatie van 15 april 1999). De Eenheid Zaandam van de Belastingdienst schafte het 'pretverlof' af voor de medewerkers: de jaarlijkse vrije dag op de verjaardag en een feestdag naar keuze. Volgens de Rechtbank Haarlem viel het aantal vrije dagen niet onder het instemmingsrecht. In mijn commentaar achtte ik deze uitspraak niet juist en sprak ik de hoop uit dat de Hoge Raad zich hier nog eens over zou uitlaten. Die laatste hoop is vervuld, maar de Hoge Raad deelde niet mijn visie.

De Hoge Raad verwijst naar de wetsgeschiedenis van artikel 27 WOR, waaruit blijkt dat het niet de bedoeling is de or een instemmingsrecht te geven met de primaire arbeidsvoorwaarden. Onder een vakantieregeling (als bedoeld in artikel 27, lid 1 onder b WOR) moet worden verstaan een regeling die betrekking heeft op de wijze waarop of de periode waarin vakantie wordt opgenomen. Onder een zodanige regeling valt niet een regeling die betrekking heeft op het aantal vakantiedagen.

Uit de conclusie van advocaat-generaal Mok bij dit arrest wordt duidelijk dat ook hij het een grensgeval acht. 'Men bevindt zich hier in een gebied met smalle marges', schrijft de advocaat-generaal. Hij wijst er op dat de regeling ook iets zei over de wijze van opnemen van de verlofdagen (namelijk op bepaalde dagen van het jaar). Maar omdat de regeling als geheel wordt ingetrokken, overheerst het karakter van regeling van primaire arbeidsvoorwaarden. Ook een eerdere uitspraak van de Hoge Raad

waarin een regeling van arbeidsduurverkorting onder het instemmingsrecht werd gebracht, verandert dit standpunt niet. Ook daar ging het immers vooral om de invulling van een in principe al bij cao toegekende arbeidsduurverkorting.

Belangrijk voor de toekomst is dat zowel de advocaat-generaal als de Hoge Raad vinden dat de toelichting van de wet in dit verband strikt moet worden gevolgd en dat die gaat boven de tekst

Het onderscheid tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden bepaalt of een kwestie onder het instemmingsrecht valt

van de wet. De tekst van artikel 27 WOR maakt immers helemaal geen onderscheid tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Voortaan weten we dat voor de vraag of iets onder het instemmingsrecht valt het onderscheid tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden bepalend is. Dat de grens daartussen ook onduidelijk is, wordt wel erkend, maar dat blijkt niet doorslaggevend.