



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Kroniek van het sociaal recht

Heerma van Voss, G.J.J.; Slooten, J.M. van

Citation

Heerma van Voss, G. J. J., & Slooten, J. M. van. (2004). Kroniek van het sociaal recht. *Njb-Kronieken*, 10, 497-503. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/14845>

Version: Not Applicable (or Unknown)

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

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/14845>

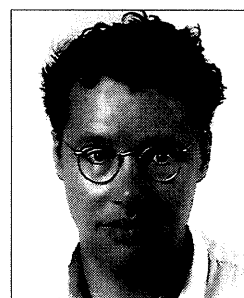
Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Kroniek van het *sociaal recht*

De afgelopen periode liet een aantal boeiende ontwikkelingen op het gebied van het sociaal recht zien. Het Parallel Entry-arrest en het Drie-S-arrest, die de Hoge Raad wees, zijn principieel van aard en bieden verdere stof tot nadenken over de rol van het goed werkgeverschap in het arbeidsrecht. Het nieuwe jaar bracht verder verschillende wijzigingen in het stelsel van sociale zekerheid. De werkgever moet bij ziekte van de werknemer voortaan twee jaar het loon doorbetalen, de werkgever die oudere werknemers in dienst heeft krijgt korting op de WAO-premie, de vervolguitkering in de WW is nu ook bij wet afgeschaft en de algemene bijstandswet werd vervangen door de Wet werk en bijstand.



Guus Heerma van Voss is hoogleraar sociaal recht aan de Universiteit Leiden en medewerker van dit blad.



Jaap Slooten is advocaat te Amsterdam en medewerker van dit blad.

Het arrest Parallel Entry/KLM en VNV

Het meest principieel was het arrest van 30 januari 2004 (*RvdW* 2004, 26), inzake Paralell Entry, waarin de Hoge Raad nader in kon gaan op het gelijkheidsbeginsel zoals hij dat in het Agfa-arrest van 8 april 1994 (*NJ* 1994, 704), had aanvaard. Het beginsel is daarin als volgt onder woorden gebracht: 'dat gelijke arbeid in gelijke omstandigheden op gelijke wijze moet worden beloond, tenzij een objectieve rechtvaardigingsgrond een ongelijke beloning toelaat'. Dit is blijkens het Agfa-arrest een 'algemeen erkend rechtsbeginsel' dat bij de toepassing van artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap) 'in aanmerking moet worden genomen'.

Op grond van het Agfa-arrest heeft een aantal piloten dat in dienst was bij KLM NV, maar te werk was gesteld bij KLM Cityhopper BV, zich verenigd in de vereniging 'Parallel Entry'. In rechte klagen zij over het feit dat zij bij de opbouw van senioriteit worden achtergesteld bij KLM vliegers die hetzelfde werk doen maar werkzaam zijn in de onderneming van KLM zelf. Senioriteit is in de burgerluchtvaart in belangrijke mate bepalend voor de arbeidsrechtelijke positie van vliegers, zoals bij promotie naar zwaardere, beter betaalde functies. De Rechtbank had, evenals de kantonrechter, de vorderingen van Parallel Entry afgewezen. Zij kwam tot dat oordeel op de grond dat er deels geen sprake was van gelijke arbeid, deels dat niet iedere kleine schending van het gelijkheidsbeginsel steeds hoeft te leiden tot een aanpas-

sing van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers die ongunstiger worden behandeld.

De Hoge Raad stelt in zijn arrest van 30 januari 2004 voorop dat het in het onderhavige geval niet gaat om een onderscheid dat door de wet of een rechtstreeks werkende verdragsbepaling wordt verboden. In een dergelijk geval kan de vraag of sprake is van een ongeoorloofd onderscheid dan ook slechts worden beantwoord aan de hand van de eisen van goed werkgeverschap op de voet van artikel 7:611 BW. De Hoge Raad wijst er vervolgens op dat in het kader van de toetsing ex artikel 7:611 BW het beginsel dat gelijke arbeid in gelijke omstandigheden op gelijke wijze moet worden beloond, tenzij een objectieve rechtvaardigingsgrond een ongelijke beloning toelaat, 'in aanmerking [moet worden] genomen'. Dit betekent volgens de Hoge Raad dat dit beginsel niet doorslaggevend is maar dat het naast andere omstandigheden van het geval moet worden betrokken in de afweging of de werkgever in strijd met artikel 7:611 BW heeft gehandeld. Dit is een verduidelijking, hoewel ook in het Agfa-arrest de woorden 'in aanmerking nemen' al tussen aanhalingstekens waren geplaatst. Daarbij stelt de Hoge Raad overigens in een bijzin dat het hiervoor genoemde beginsel 'een zwaar gewicht kan worden toegekend' aangezien het steun vindt in verdragsbepalingen als artikel 26 IVBPR en artikel 7 IVESCR.

Een tweede verduidelijking houdt verband met de artikelen 6:2 en 6:248 BW. Volgens de Hoge Raad komen de algemene eisen van redelijkheid en billijkheid die in deze artikelen zijn neergelegd, voor het

**Het arrest is in
lijn met
eerdere
arbeids-
rechtelijke
arresten
waarin tot
uitdrukking
werd gebracht
dat wezen
voor schijn
gaat.**

arbeidsrecht tot uitdrukking in artikel 7:611 BW. Ook dit oordeel is niet nieuw; zie bijvoorbeeld HR 5 maart 1999, *JAR* 1999, 74. Bij de beoordeling van de vraag of een overeengekomen ongelijkheid in beloning op grond van het gelijkheidsbeginsel als ongeoorloofd moet worden beschouwd is volgens de Hoge Raad een terughoudende toetsing op haar plaats *'aangezien het hier gaat om een toetsing van gelijke aard als die welke plaatsvindt bij de toepassing van artikel 6:248 lid 2 BW'*. De ongelijkheid in beloning moet derhalve slechts ongedaan worden gemaakt indien deze naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Dit geldt, zo gaat de Hoge Raad verder, *'eens temeer indien de ongelijke beloning voortvloeit uit een collectieve arbeidsovereenkomst, omdat dan tevens het uit verscheidene verdragsbepalingen voortvloeiende zwaarwegende beginsel van de vrijheid van onderhandelen over arbeidsvoorwaarden in het geding is'*. De behandeling van de verschillende middelen die tegen het vonnis van de Rechtbank zijn aangevoerd is te technisch om hier te vermelden. Per saldo bekrachtigt de Hoge Raad het vonnis van de Rechtbank.

Het arrest kan niet alleen als verduidelijking van het Agfa-arrest worden beschouwd, maar ook als relativering daarvan. Aan verduidelijking bestond in de praktijk inmiddels wel enige behoefte; zie voor een overzicht van lagere rechtspraak: D.J.B. de Wolff, *'Gelijk loon voor gelijke arbeid: de toepassing van een beginsel in de rechtspraak'*, in: *Sociaal Recht* 2003-4, p. 105-110. Interessant is dat de Hoge Raad hier teruggrijpt op de derogerende werking van het goed werkgeverschap. Alleen wanneer een ongelijke beloning die overeengekomen is, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, dient deze te worden aangepast.

De uitspraak creëert een spanning tussen enerzijds de zware toets die artikel 6:248 lid 2 BW voorschrijft en anderzijds het 'zwaar gewicht' dat volgt uit het grondrechtelijk karakter van het gelijkheidsbeginsel. Dit lijkt te betekenen dat een rechter zich terughoudend op moet stellen bij het aantasten van overeengekomen beloning op grond van ongelijkheid, maar dat hij zich bij de uitvoering van deze toets in belangrijke mate moet laten leiden door het beginsel en dus kennelijk niet te veel andere omstandigheden of beginselen mee mag laten wegen. Maar uit het arrest zelf blijkt al dat er een ander 'zwaarwegend beginsel' tegen toepasselijkheid van het gelijkheidsbeginsel kan pleiten, te weten de 'vrijheid van onderhandelen over arbeidsvoorwaarden'. De Hoge Raad zal hier doelen op het grondrecht op vrije vakvereniging en op vrije *collectieve* onderhandelingen, zoals onder andere neergelegd in de IAO-overdragen 87, 98 en 154, alsmede artikel 5 en 6 van het Europees Sociaal Handvest.

Het oordeel van de Hoge Raad dat het gelijkheidsbeginsel alleen via de norm van artikel 6:248 lid 2 doorwerkt lijkt in strijd met de opvatting die de wetgever ten aanzien hiervan eerder heeft geformuleerd. In de Nota naar aanleiding van het verslag bij de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (*Kamerstukken II* 1996/97, 25 264, nr 5, p. 14) werd gesteld: *'Wie in rechte wil opkomen tegen discriminatie, die niet uitdrukkelijk bij de wet verboden is, kan zijn toevlucht nemen tot een rechtsreeks beroep op de doorwerking van de grondrechten die zijn vervat in de Grondwet en in internationale verdragen (artikel 26 BUPO) Zo'n doorwerking in de private rechtssfeer wordt horizontale werking genoemd. In de praktijk zal een soortgelijke actie wegens discriminatie op grond van handicap meestal worden ingeroepen op basis van een onrechtmatige daad of het goed werkgeverschap-beginsel. Men kan ervan uitgaan, dat de vorengenoemde, nog niet door wetgeving bestreken gronden van onderscheid ontoelaatbaar zijn, als ze*

niet objectief te rechtvaardigen zijn.' Op basis van dit citaat kan men in ieder geval concluderen dat de wetgever meer ruimte voor doorwerking van grondrechten (anders dan via wet of verdrag) ziet dan de Hoge Raad. E. Verhulp (*'Grondrechten in het arbeidsrecht'*, Deventer 1999, p. 70) concludeert op basis van deze passage dat de regering kennelijk van oordeel is dat artikel 1 Grondwet indirect – naast de wetgeving – doorwerkt in het arbeidsovereenkomstenrecht. Elders heeft de wetgever zich negatief uitgelaten over de wenselijkheid de werking van grondrechten wettelijk te regelen. Daarbij speelde een rol dat: *'De jurisprudentie heeft uitgewezen dat dit artikel [art. 7:611 BW] een geschikt kader biedt om grondrechten in een individuele arbeidsverhouding tot gelding te laten komen.'* (*Kamerstukken II* 1997/98, 25 426, nr 2, p. 6). Het arrest relativiseert dus aanmerkelijk de door de wetgever gehanteerde uitgangspunten bij haar opvatting op dit punt. Daarbij kan nog worden opgemerkt dat het arrest mogelijk niet alleen betekenis heeft voor de indirecte doorwerking van het grondrecht op gelijke behandeling, maar ook voor andere grondrechten, voorzover die indirect, via, bijvoorbeeld, het goed werkgeverschap doorwerken in de arbeidsovereenkomst.

De derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid in het arbeidsrecht

Afgezien van het voorgaande is het oordeel van de Hoge Raad met betrekking tot de derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid niet opvallend, wanneer het wordt gezien vanuit het perspectief van het algemeen vermogensrecht. Het is immers nog altijd vaste rechtspraak van de Hoge Raad dat de maatstaf van artikel 6:248 lid 2 BW moet worden gehanteerd om vast te stellen of partijen nog gebonden zijn aan een bepaalde overeenkomst (zie o.m. HR 25 februari 2000, *JAR* 2000/85). Vanuit het arbeidsrecht bezien is het oordeel van de Hoge Raad iets minder voor de hand liggend. Met name na het Taxi Hofmanarrest (HR 26 juni 1998, *NJ* 1998, 767; *JAR* 1998/199) is discussie over de vraag of het beginsel van de verbindende kracht van een overeenkomst in het arbeidsrecht eerder dan wellicht in het algemeen vermogensrecht geldt, kan worden opzijgezet door de eisen van goed werkgeverschap (en daarmee dus: door de eisen van redelijkheid en billijkheid).

Het Taxi Hofmanarrest heeft de Hoge Raad onlangs nog eens opnieuw bevestigd (HR 14 november 2003, *JAR* 2003/296; Drie-S BV en S./Mammoet International BV) waardoor nu van vaste rechtspraak kan worden gesproken. Volgens Taxi Hofmanarrest brengt artikel 7:611, wat de werknemer betreft, mee dat hij op redelijke voorstellen van de werkgever, verband houdende met gewijzigde omstandigheden op het werk, in het algemeen positief behoort in te gaan en dergelijke voorstellen alleen mag afwijzen wanneer aanvaarding ervan redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd. Zulks wordt niet anders indien het zou gaan om gewijzigde omstandigheden die in de risicosfeer van de werkgever liggen.

In de literatuur en in de praktijk worstelt men met de vraag hoe dit arrest te verenigen is met het vlak voordien in werking getreden artikel 7:613 BW (zie voor een overzicht o.m. W.A. Zondag, *'Institutioneel arbeidsrecht'*, in: *RM Themis* 2002/1, p. 3 e.v.) Dit schrijft immers voor dat de werkgever bij een beroep op een eenzijdig wijzigingsbeding *'een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.'* Achter dit debat gaat in wezen eveneens de discussie

schuil of de bindende kracht van de overeenkomst wel onverkort werkt in het arbeidsrecht. Ook het arrest Parallel Entry/KLM & VNV roept deze vraag weer op. Het antwoord is wellicht dat de Hoge Raad een duidelijk verschil ziet in het door een wederpartij aantasten van een verbintenis uit de overeenkomst enerzijds en het gebod in redelijkheid in te gaan op voorstellen tot wijziging van een dergelijke verbintenis anderzijds. In het eerste geval dient in die visie de maatstaf te zijn of het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is wanneer de wederpartij nog gebonden is (zie Parallel Entry), in het tweede geval geldt dan de Taxi Hofmanleer. In het Drie-S arrest bevestigt de Hoge Raad nota bene enerzijds het Taxi Hofmanarrest en doet het in een andere overweging een beroep op artikel 7:613 BW! Het is echter de vraag of dit onderscheid vol te houden is wanneer een werknemer op grond van de Taxi Hofmanleer een verplichting heeft, die in de praktijk op hetzelfde neerkomt als een eenzijdige aantasting van de arbeidsvoorwaarden.

In het Drie-S-arrest speelt onder meer de vraag of een technisch directeur na overname van het bedrijf een staffunctie moet accepteren. Werkgever en werknemer doen enige tijd over en weer voorstellen, een en ander overigens tegen de achtergrond van een verder strekkend conflict. De Hoge Raad herhaalt het Taxi Hofmanarrest maar voegt er dan aan toe dat het *'zonder een nadere motivering, die ontbreekt, echter niet valt in te zien dat S. redelijkerwijs niet, op de wijze zoals hij heeft gedaan, zou mogen opkomen voor wat hij als zijn rechten zag in verband met de door Van Seumeren gedane reorganisatievoorstellen'*. In dit arrest zou men kunnen lezen dat niet te snel moet worden aangenomen dat de werknemer de onderhandelingen in zijn nadeel moet laten eindigen. De zinsnede uit het Taxi Hofmanarrest dat de werknemer 'in het algemeen positief behoort in te gaan' op voorstellen van de werkgever betekent dus niet zonder meer dat hij ze moet accepteren. Verdedigbaar is dat hij ze serieus moet overwegen en daarvan blijkt moet geven, bijvoorbeeld door het doen van een tegenvoorstel.

Sanctie via bindende partijbeslissing nietig

Het Drie-S-arrest is om nog twee andere redenen van belang. In de eerste plaats brengt het een beperking aan in de mogelijkheid voor een werkgever om bij wege van bindende partijbeslissing, zoals bedoeld in artikel 7:900 lid 2 BW, arbeidsrechtelijke sancties te treffen tegen een werknemer. Een dergelijk beding is nietig. De Hoge Raad verwijst daarbij naar enkele andere bepalingen uit Titel 7.10, die het verhinderen wanneer de beoordeling van een ontslag op staande voet, ontslag na opzegging of ontbinding wegens wanprestatie, met uitsluiting van de rechter aan de werkgever wordt gelaten. De Hoge Raad verwijst tevens naar artikel 7: 613 BW, over het eenzijdig wijzigingsbeding. Dat laatste artikel is echter van een iets andere orde dan de eerder genoemde en verbindt ook geen nietigheid aan daarmee strijdige rechtshandelingen. Gelet op het feit dat de rechter een bindende partijbeslissing slechts marginaal mag toetsen (art. 7:904 lid 1 BW) zal een beding dat gevolg heeft voor de rechtspositie van de werknemer en dat als bindende partijbeslissing moeten worden gekwalificeerd, al snel suspect zijn. Het ging in deze zaak overigens om een uitzonderlijke bepaling in een koopovereenkomst, waarin was bedongen dat de nog verschuldigde gedeelten van de koopsom zouden vervallen als de werknemer naar het oordeel van de Raad van Commissarissen van een aan de werkgever gelieerde vennootschap toerekenbaar tekort zou zijn

geschoten bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

In de tweede plaats is het arrest van belang omdat een werknemer en zijn vennootschap, die verkoper van aandelen was, door de Hoge Raad worden vereenzelvigd: *'Een voor Stoof ongunstige vaststelling van commissarissen op het arbeidsrechtelijk vlak, werkt dus onmiddellijk door in de rechten van Drie-S uit de koopovereenkomst, bij welke rechten de belangen van Stoof ten nauwste zijn betrokken. Daarom moet dit beding in zoverre op een lijn worden gesteld met een beding krachtens hetwelk de Raad van Commissarissen het recht wordt gegeven bij wege van bindende partijbeslissing arbeidsrechtelijke sancties te treffen tegen Stoof.'* Er zijn wel meer situaties denkbaar waarbij de belangen van de werknemer 'ten nauwste zijn betrokken' bij een andere overeenkomst, bijvoorbeeld die met zijn management BV of die waarbij een voormalig directeur grootaandeelhouder zijn aandelen heeft verkocht. Het is de vraag of de Hoge Raad daarmee een erg duidelijke norm hanteert. Zeker is in ieder geval dat het recht op deze wijze zegevierde: de betrokken werknemer dreigde 'wegens het ontbreken van een positieve grondhouding' enkele miljoenen guldens koopprijs kwijt te raken.

'Wezen gaat voor schijn' werkt twee kanten op

In het arrest Van der Male BV/Den Hoedt (HR 10 oktober 2003, JAR 2003/263) stonden juist aan werkgeverszijde een rechtspersoon en een natuurlijke persoon. Ter uitvoering van een alimentatieverplichting van Van der Male sloot zijn vennootschap een arbeidsovereenkomst met de ex-echtgenote van Van der Male, Den Hoedt, waarbij werd bedongen dat Den Hoedt was vrijgesteld van arbeid. Na enkele jaren zette Van der Male BV de salarisbetaling stop omdat zij van oordeel was dat Den Hoedt een economische eenheid vormde met haar nieuwe partner. Den Hoedt vorderde doorbetaling van loon. De Hoge Raad oordeelt dat partijen nooit de bedoeling hebben gehad aan hun schriftelijke overeenkomst uitvoering te geven in die voege dat Den Hoedt werkzaamheden zou gaan verrichten voor Van der Male BV. Het staat eveneens vast dat zij deze werkzaamheden nimmer heeft verricht. De overeenkomst had klaarblijkelijk geen andere strekking dan een bijdrage in de kosten van Den Hoedts levensonderhoud te verschaffen. Derhalve bevat, aldus de Hoge Raad, de tussen partijen gesloten overeenkomst niet de verplichting tot het verrichten van arbeid en behelst zij evenmin het element van de gezagsverhouding, zodat de overeenkomst niet als een arbeidsovereenkomst kan worden getypeerd.

Het arrest is in lijn met eerdere arbeidsrechtelijke arresten waarin tot uitdrukking werd gebracht dat wezen voor schijn gaat. Voor de situatie waarin een overeenkomst door partijen aanvankelijk niet als arbeidsovereenkomst was aangemerkt, maar dit in de opvatting van de werknemer wel was geworden, had de Hoge Raad zich al enkele keren uitgelaten; zie daartoe o.m. het eerdergenoemde Agfa-arrest (HR 8 april 1994, NJ 1994, 704) en Groen/Schoevers (HR 14

Het kabinet heeft reeds in de concept-Code aanleiding gezien om met plannen te komen de kantonrechttersformule te codificeren en wel op een soberder manier dan nu het geval is.

november 1997, *JAR* 1997/263). In verband met de beschermingsgedachte van het arbeidsrecht en het (vermoedelijk) dwingendrechtelijke karakter van artikel 7:610 BW is het niet verwonderlijk dat de Hoge Raad in die situatie tot dergelijke oordelen kwam. Men kan stellen dat zich in de Van der Male-zaak het spiegelbeeldige geval voordeed. Men kan zich echter afvragen waarom het partijen niet vrij zou staan de toepasselijkheid van het arbeidsrecht te aanvaarden, zolang daarmee geen dwingendrechtelijke bepalingen of de strekking daarvan opzij wordt gezet. Het is daarom onaannemelijk dat een rechter in minder evidente gevallen dan hier aan de orde was even snel tot het oordeel zal komen dat een overeenkomst – ondanks de aanduiding door partijen – niet als arbeidsovereenkomst wordt aangemerkt.

Definitieve Code Tabaksblad

Op een ander vlak was het bereik van het arbeidsovereenkomstenrecht het afgelopen halfjaar eveneens aan de orde. De Commissie Tabaksblad meldde immers terloops in haar conceptcode dat bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen niet onder het arbeidsrecht vielen (zie de vorige kroniek; *NJB* 2003/31, p. 1612). Deze bestuurders kunnen opgelucht ademen: de Commissie is teruggekomen van dit voornemen, maar spreekt de wens uit dat het arbeidsrecht wordt aangepast zodat de aanbevelingen van de Commissie kunnen worden toegepast zonder dat het arbeidsrecht hieraan in de weg staat. De twee belangrijkste aanbevelingen luiden thans dat een bestuurder wordt benoemd voor een periode van maximaal vier jaar, waarbij herbenoeming tevens voor een periode van maximaal vier jaar kan plaatsvinden (bepaling II.1.1) en dat de maximale vergoeding bij onvrijwillig ontslag eenmaal het jaarsalaris (het 'vaste' deel van de bezoldiging) bedraagt (bepaling II.2.7). Nieuw ten opzichte van de conceptcode is de toevoeging dat wanneer dat maximum kennelijk onredelijk is voor een bestuurder die in zijn eerste benoemingstermijn wordt ontslagen, deze bestuurder in aanmerking komt voor een ontslagvergoeding van maximaal twee jaarsalarissen. Beide bepalingen zijn onder het huidige recht in de meeste gevallen niet of moeilijk realiseerbaar. De maximale benoemingstermijn, waarmee de duur van de arbeidsovereenkomst in de ogen van de Commissie gelijke tred moet houden, komt al snel in strijd met artikel 7:668a lid 1 BW opvallend (opvolgende contracten voor bepaalde tijd) of artikel 7:667 lid 4 en 5 BW (overeenkomst voor bepaalde tijd, volgend op een overeenkomst voor onbepaalde tijd). Contractuele maximering op voorhand van de ontslagvergoeding is nietig in het licht van artikel 7:681 lid 1 (kennelijk onredelijk ontslag, waarbij de rechter beoordelingsvrijheid heeft (zie HR 7 april 1995, *NJ* 1995, 681) en artikel 7:685 lid 8 (discretionaire bevoegdheid van de rechter; zie HR 22 september 1995, *NJ* 1996, 38, *JAR* 1995/215).

Ontslagvergoedingenrecht

Het kabinet heeft inmiddels gezorgd dat de Code een wettelijke basis zal krijgen. Het heeft zich echter nog niet uitgelaten over de vraag of het ook het arbeidsrecht voor deze groep werknemers gaat aanpassen. Het is niet waarschijnlijk dat het kabinet dit op korte termijn voor alleen bestuurders zal doen. Wel heeft het kabinet reeds in de concept-Code aanleiding gezien om met plannen te komen de kantonrechttersformule te codificeren en wel op een soberder manier dan nu het geval is (Minister Zalm in de Eerste Ka-

mer; *Handelingen I* 2003/04, nr 6, p. 27). Blijkens de definitieve versie van de Code zou deze versoering zelfs op hetzelfde maximum uitkomen als voor bestuurders wordt bepleit. Een ander officieuze invulling van dit plan, die veelvuldig rondzingt houdt in dat gewogen dienstjaren worden afgeschaf (de factor A is dus gelijk aan het aantal dienstjaren, zonder verhogingen voor jaren vanaf 40 of vanaf 50), terwijl nog maar met halve maandsalarissen zou worden gerekend (de factor B). De kans dat een dergelijk voorstel snel het Staatsblad haalt is niet groot, zeker nu deze – terecht – door Minister De Geus wordt gekoppeld aan het kabinetsstandpunt inzake de voorstellen van de Commissie ADO (ook wel de Commissie Rood; zie *Handelingen II* 2003/04, nr 33, p. 2291). De geschiedenis van eerdere wetsvoorstellen tot aanpassing van het ontslagrecht is bekend. Ook ten aanzien van voorstellen van de Commissie-ADO is de politieke haalbaarheid afgenomen nadat de Stichting van de Arbeid vorige zomer negatief ten aanzien daarvan adviseerde (zie daartoe de vorige Kroniek). In diverse commentaren (zie o.m. De Laat in het februarinummer van Sociaal Recht) is er reeds op gewezen dat een maximering van de kantonrechttersformule de nog steeds ingewikkelde Baijingsrechtspraak actueler dan ooit zal maken. Op grond van die rechtspraak valt immers voor de meeste gevallen te beoordelen of een ontslagvergoeding ex artikel 7:685 lid 8 BW (de ontbindingsvergoeding) exclusieve werking heeft, dan wel dat het de werknemer nog vrij staat andere schadevorderingen naderhand tegen de werkgever in te stellen. Het arrest van 7 november 2003 (*JAR* 2003/295; Visser/Van Lee Veghel Beheer BV) laat zien dat een werknemer die ontevreden is over de ontbindingsvergoeding met enige creativiteit nog wel een nieuwe vordering kan instellen nadat reeds een ontbindingsvergoeding is verkregen. Het ging in die zaak om een werknemer die, naar door deskundigen werd vastgesteld, arbeidsongeschikt was geworden als gevolg van het handelen van zijn werkgever. Hij was twee jaar ziek terwijl het dienstverband voortduurde en kreeg in die periode niet zijn volledig loon betaald. Hoewel dit op zichzelf conform de arbeidsovereenkomst was, vorderde hij (nadat hem reeds een ontbindingsvergoeding was toegekend) als schade onder meer het verschil in loon over de periode van zijn ziekte op grond van een toerekenbare tekortkoming. De ontbindingsrechter had bij de vaststelling van de ontbindingsvergoeding rekening gehouden met het feit dat de werknemer door handelen van de werkgever ziek was geworden. Daarmee was evenwel in de ogen van de Hoge Raad de schadeclaim in verband met misgelopen loon tijdens arbeidsongeschiktheid niet van tafel. De Hoge Raad oordeelde in lijn met zijn eerdere arresten van 1 maart 2002 (waaronder *JAR* 2002/67, *NJ* 2003, 211; Guérand/PTT) dat de ontbindingsvergoeding niet betreft aanspraken van de werknemer die zijn ontstaan tijdens de dienstbetrekking, betrekking hebben op de periode voor de beëindiging van de dienstbetrekking en die geen verband houden met de (wijze van) beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de gevolgen van de beëindiging.

Gele bonden aan banden

Op het gebied van bedrijfsvakbonden – elders wel aangeduid als 'yellow unions' – kwam Minister De Geus met een besluit dat wat meer inzicht geeft in de vraag waaraan vakbonden moeten voldoen om ze als 'onafhankelijk' in de zin van IAO Verdrag 98 te kunnen beschouwen (Besluit van 1 december, nr AI 20 027, bijlage *Stcrt.* 3 december 2003, 234). Dat onderwerp was actueel geworden doordat een toene-

mend aantal werkgevers in het sluiten van een ondernemings-CAO een middel zag de werking van algemeen verbindende verklaarde bepalingen van een CAO te ontgaan. Het is immers mogelijk om bedenkingen aan te voeren tegen een verzoek tot algemeenverbindendverklaring van CAO-partijen. Indien de bedenking van de werkgever luidt dat hij reeds gebonden is aan een ondernemings-CAO wordt de dispensatie in beginsel verleend. Hierbij wordt niet getoetst door de Minister of de arbeidsvoorwaarden in de ondernemings-CAO per saldo even gunstig zijn als de AVV-CAO. Dit biedt dus de mogelijkheid om bepaalde 'dure' AVV CAO-bepalingen te ontgaan door een ondernemings-CAO te sluiten (via het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000, *Stb.* 2000, 633, kan een dergelijk ontheffing onder omstandigheden ook doorwerken bij het ontgaan van een verplichtgestelde pensioenregeling van een bedrijfstakpensioenfonds). Daarvoor is dan wel een vakbond nodig die bereid is een dergelijke CAO aan te gaan. Dat zal zij doorgaans alleen zijn wanneer er voor haar leden aantrekkelijke punten staan tegenover het laten vallen van rechten uit de AVV CAO.

Een aantal *payrolling*-bedrijven probeerde op deze wijze uit te komen onder de werking van de ABU CAO, die geldt voor uitzendondernemingen. In verband daarmee had een aantal van deze ondernemingen werknemersverenigingen laten oprichten die vervolgens een CAO gesloten met de werkgever. Een ander bedrijf in deze branche had gecontracteerd met de Algemene Bond voor Mijnwerkers in het Mijnbedrijf (ABW). Voor beide ondernemings-CAO's werd dispensatie gevraagd. De partijen bij de ABU CAO, onder wie FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en De Unie, voerden aan dat de betrokken vakbonden niet onafhankelijk waren. Daarop besloot de Minister een onderzoek in te stellen naar deze werknemersverenigingen. De bedrijfsgebonden werknemersverenigingen worden uiteindelijk niet onafhankelijk geoordeeld door de Minister, de ABW wel. Het was tevoren onduidelijk welke maatstaven de Minister zou aanleggen bij de beantwoording van deze vraag. Het Toetsingskader AVV (*Stcrt.* 1998, 240, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 14 juni 2002, *Stcrt.* 2002, 114) stelt slechts twee eisen: 'De verenigingen moeten een of meer leden hebben in de werksfeer van de overeenkomst. De verenigingen van werkgevers en werknemers moeten onafhankelijk van elkaar zijn, dat wil zeggen dat ze vrij moeten zijn van inmenging van de één in de zaken van de ander bij de oprichting, de uitoefening van werkzaamheden en het beheer van hun organisaties (ILO-verdrag 98).' Er was een enkele eerdere beslissing bekend, die weinig verder inzicht bood (de zaak Kooren is een bekend voorbeeld, evenals IKEA).

Het Besluit van 1 december 2003 geeft iets meer houvast als het gaat om dit probleem, zij het dat het nog een flink aantal vragen openlaat. Het blijkt dat de Minister een aantal omstandigheden van belang acht. Deze worden gewogen en kunnen dan 'in totaliteit en in onderlinge samenhang met elkaar tot het ernstige vermoeden' ertoe leiden dat er geen sprake is van onafhankelijkheid van de werkgever en dat met het afsluiten van de CAO oneigenlijk gebruik is gemaakt van het CAO instrument dat is bedoeld voor collectieve arbeidsvoorwaardenvorming. Omstandigheden die onder meer kennelijk van belang worden geacht zijn: of de vakbond financieel onafhankelijk is van de werkgever, of er een stakingskas of -reglement is, wanneer ze is opgericht, of ze nog andere activiteiten onderneemt dan het sluiten van een CAO. De vraag is echter of deze (niet limitatief) genoemde criteria voldoende duidelijkheid bieden, mede in het licht van internationale verdragen zoals het ESH. Jaspers (*Sociaal Recht* 2004/1, p. 3-5) heeft

bepleit dat er nadere regelgeving komt op dit punt, hetzij door uitbreiding van het Toetsingskader AVV, hetzij door een aparte wet ten aanzien van vakbonden zoals in het Verenigd Koninkrijk bestaat.

Aanwezigheidsdiensten zijn arbeidstijd

Er is ook werk aan de winkel voor Minister De Geus op het vlak van de Arbeidstijdenwet. Op 9 september wees het Hof van Justitie in de zaak Kiel/Norbert Jaeger een arrest dat ook voor deze wet van belang is. De Arbeidstijdenwet vormt mede een implementatie van Richtlijn nr 93/104. Hierin staan maximale werktijden geregeld, met uitzonderingen voor bijzondere diensten, zoals beschikbaarheidsdiensten van personeel in ziekenhuizen en van brandweer, ambulance en civiele bescherming. In een eerdere zaak, het Simaparrest (HvJ EG 3 oktober 2000, *JAR* 2002/251), had het Hof reeds geoordeeld dat de tijd die artsen gedurende een beschikbaarheidsdienst fysiek aanwezig zijn in het ziekenhuis als arbeidstijd moet worden aangemerkt. Het Hof had daaraan toegevoegd dat de tijd die door deze artsen buiten het ziekenhuis werd doorgebracht in het kader van een beschikbaarheidsdienst niet als arbeidstijd gold. In de Jaeger-zaak speelt een Duitse uitvoeringsregeling van Richtlijn nr 93/104 een rol. Deze impliceert namelijk dat van een beschikbaarheidsdienst, die in het ziekenhuis moet worden doorgebracht, maximaal 49% daadwerkelijk mag worden gewerkt. Dit vormt aanleiding voor de werkgever te stellen dat de tijd gedurende welke de werknemer weliswaar aanwezig is, maar geen beroepswerkzaamheid verricht, niet als arbeidstijd in de zin van de Richtlijn dient te worden aangemerkt. De arts kan zich gedurende deze tijd in een rustkamer in het ziekenhuis ophouden. Het Hof verwerpt dit betoog. Het acht beslissend dat Jaeger verplicht is fysiek aanwezig te zijn in het ziekenhuis en zich daar beschikbaar dient te houden om indien nodig onmiddellijk werkzaamheden te verrichten. Het Hof maakt dus een verschil tussen beschikbaarheidsdienst en bereikbaarheidsdienst en oordeelt in dat verband dat in het eerste geval zwaardere beperkingen gelden omdat de arts gescheiden moet blijven van gezin en sociaal leven en minder vrijheid heeft om de tijd te besteden waarin geen beroepswerkzaamheden van hem worden verlangd. Inmiddels heeft de minister de Tweede Kamer geïnformeerd dat gewerkt wordt aan verandering van de regelgeving met betrekking tot aanwezigheidsdiensten in het Arbeidstijdenbesluit (*Kamerstukken II*, 29 376, nr 1, p.1). Daarbij zullen binnen de mogelijkheden die de Richtlijn biedt aanpassingen worden gekozen die de financiële gevolgen zoveel mogelijk beperken. De Arbeidstijdenwet regelt overigens niets over de beloning van arbeidstijd en dat was ook uitdrukkelijk niet aan de orde in de Jaegerzaak. De financiële problematiek lijkt eerder verband te houden met de noodzaak meer mensen in het arbeidsproces in te zetten. Los hiervan heeft de minister de hoofdlijnen van een vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet uiteengezet in dezelfde brief.

In de afgelopen periode verschenen drie proefschriften op het terrein van het sociaal recht. Het meest recente is 'De CAO en het regelingsbereik van de sociale partners' (verschenen in de reeks Monografieën Sociaal Recht 34) waarop A. Stege promoveerde aan de VU. Twee Tilburgers gingen hem voor. C. Bosse behandelt 'bewijslastverdeling in het Nederlandse en Belgische arbeidsrecht', (nr 33 in dezelfde reeks) en S.F.H. Jellinghaus deed studie naar 'Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden' (nr 30).

Twee jaar loonbetaling bij ziekte

In 1996 werd de plicht ingevoerd voor de werkgever om bij ziekte van de werknemer een jaar lang loon te blijven betalen, de Wet Wulbz. Kennelijk is deze wet een groot succes, want per 1 januari is de plicht tot loonbetaling uitgebreid tot het tweede jaar van ziekte van de werknemer, de Wet Wulbz 2 (Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 van 19 december 2003, *Stb.* 2003, 555).

De kernbepaling van deze wet is artikel 7:629 BW, waarin is bepaald dat de werkgever voortaan gedurende 104 weken het loon moet betalen zolang de werknemer ziek is. De verplichting geldt 70% van het loon en gedurende de eerste 52 weken ten minste het minimumloon. In veel CAO's en individuele arbeidsovereenkomsten is aanvulling voorzien van het loon tijdens ziekte tot 100%. In een akkoord met de sociale partners is afgesproken dat die aanvulling niet voor het tweede ziektejaar zal worden overeengekomen. Hiervoor is echter geen dwingende regelgeving gemaakt, omdat dit licht in strijd zou komen met de collectieve onderhandelingsvrijheid. Om de sociale partners (en met name de vakbeweging) te stimuleren zich te houden aan deze toezeggingen is de verwachte verhoging van WAO-uitkeringen tot 75% aangekondigd voor 2006, mits dan kan worden vastgesteld dat in 2007 de CAO's geen aanvullingen meer kennen in het tweede ziektejaar (zie *Kamerstukken II* 2003/04, 29 231 en 29 268, nr 18, p. 21). Bestaande CAO-bepalingen zijn daaraan veelal nog niet aangepast en behouden hun geldigheid.

Verder geldt per 1 januari de reeds in de Wet verbetering poortwachter van 2002 opgenomen, maar toen niet direct ingevoerde verplichting om ook passende arbeid voor de zieke werknemer te zoeken bij een andere werkgever (het zgn. 'tweede spoor'). De werknemer is verplicht hieraan mee te werken. In verband hiermee neemt de aandacht toe voor de juridische problemen die deze verplichting oproept. Zo bepaalt het nieuwe lid 12 van artikel 7:629 dat indien de werknemer passende arbeid verricht, de arbeidsovereenkomst 'onverkort' in stand blijft. Bedoeld is kennelijk dat de loonbetalingsverplichting van de oude werkgever doorloopt op basis van het oude loon. Dat betekent dat indien een werknemer andere passende arbeid bij de eigen werkgever aanvaardt of passende arbeid bij een andere werkgever de werkgever verplicht blijft gedurende de eerste twee jaar 70% van het oude loon te garanderen. Dat behoeft geen probleem te zijn, omdat andere arbeid met een inkomen beneden de 70% van het oude loon niet snel als passend zal worden gezien. Overigens staat de bepaling er niet aan in de weg, dat wanneer de werknemer een blijvende nieuwe functie heeft gevonden hij een nieuwe arbeidsovereenkomst sluit en ervoor kiest om in te stemmen met de beëindiging van de oude arbeidsovereenkomst. Evenmin staat de bepaling eraan in de weg dat de werknemer op enig moment twee arbeidsovereenkomsten tegelijk heeft, waarvan er één met name dient om de band met de oude werkgever vast te houden en het loon te garanderen. In voorkomende gevallen zal er een slapende arbeidsovereenkomst kunnen bestaan, die wellicht zelfs nooit uitdrukkelijk wordt beëindigd.

Een nieuw artikel 7:658b BW verplicht de werknemer om indien hij van de werkgever vordert dat deze aangepaste of andere, passende arbeid verschaft

eerst een deskundigenoordeel van het UWV te vragen. Bij het vorderen van loon tijdens ziekte, dient het UWV in zijn deskundigenoordeel op grond van artikel 7:629a BW voortaan tevens te beoordelen of de werknemer wel voldoende aan zijn verplichtingen heeft voldaan om mee te werken aan inschakeling in het arbeidsproces.

De loonbetalingsverplichting van de werkgever kan nog langer worden dan twee jaar, indien de werkgever de ziekte van de werknemer te laat meldt bij het UWV of indien hij na twee jaar onvoldoende blijkt te hebben gedaan aan reïntegratie in de zin van de Wet verbetering poortwachter. De duur daarvan wordt in het laatste geval door het UWV bepaald en zal dan afhangen van de mate waarin de werkgever tekort is geschoten. In dat geval wordt ook de termijn van het opzegverbod bij ziekte (art. 7:670 BW) met die periode verlengd.

Ten aanzien van de personen wier eerste dag van arbeidsongeschiktheid lag voor 1 januari 2004 blijven de oude bepalingen van toepassing. Onderbrekingen van minder dan vier weken of voor zwangerschaps- of bevallingsverlof blijven daarbij buiten beschouwing (art. 214 *Ov Nieuw BW*).

Ook de vangnetregeling van de Ziektewet is aangepast. De uitkering op grond van de ziektewet voor bijvoorbeeld mensen wier tijdelijk contract tijdens ziekte afloopt, geldt voortaan ook voor twee jaar. De WAO-uitkering begint dus steeds op zijn vroegst na twee jaar arbeidsongeschiktheid.

Over de nieuwe wet P.C. Vas Nunes en J.M. Fleuren-Van Walsem in *Sociaal Recht*, maart 2003.

Premievrijstelling oudere werknemers

Bij Wet van 19 december 2003, *Stb.* 557 is een premievrijstelling ingevoerd voor het in dienst houden van oudere werknemers, die van kracht is geworden op 1 januari 2004 (*Stb.* 2003, 558). De wet houdt slechts één bepaling in, die in artikel 79a van de WAO vastlegt dat geen basispremie wordt geheven op het loon van de werknemer indien de werkgever die werknemer in dienst heeft, terwijl die werknemer een leeftijd van vijftig jaar of ouder heeft en indien die werknemer de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt. Dit artikel bevatte reeds een premiekortingsregeling, maar de basispremie komt nu zelfs geheel te vervallen voor de hier bedoelde groep.

Daarmee heeft deze wet een totaal andere inhoud gekregen dan Minister De Geus met het oorspronkelijke wetsvoorstel 28 862 voor ogen stond. Het doel om werkloosheid van oudere werknemers tegen te gaan, wilde hij aanvankelijk bereiken door bij ontslag van oudere werknemers de werkgever te verplichten een deel van de uitkering voor zijn rekening te nemen. Het wetsvoorstel had dan ook als titel: 'Wet werkgeversbijdrage werkloosheidslasten oudere werknemers'. De meerderheid van de Tweede Kamer en met name de regeringspartijen vreesden echter dat deze aanpak allerlei ongewenste en zelfs contra-productieve effecten zou hebben. Het wetsvoorstel mikte op een calculerende werkgever, maar een goed calculerende werkgever zou er dan voor kunnen kiezen om de werknemer op nog iets jongere leeftijd te ontslaan om te voorkomen dat de wet van toepassing zou kunnen worden. Daarom werd gekozen voor een ander instrument: de positieve prikkel om minder premie te hoeven betalen voor in dienst zijnde oudere werknemers. De oppositie en de minister hadden daar op zichzelf geen bezwaar tegen, maar vonden ook sancties noodzakelijk en wilden dus beide instrumenten inzetten. Maar de oppositie moest knarsetandend toezien dat de minister een ne-

Er is ook werk aan de winkel voor Minister De Geus op het vlak van de Arbeidstijdenwet.

derlaag leed tegen zijn eigen coalitiepartijen: de minister had graag – met de oppositie – vastgehouden aan ten minste óók negatieve sancties, maar de kamermeerderheid wilde uitsluitend positieve prikkels. In verband met de verminderde inkomsten uit de basispremie in verband met de nieuwe regeling is de hoogte van de basispremie voor de WAO met ingang van 1 januari 2004 naar boven bijgesteld tot 5,1%.

Vervolguitkering afgeschaft

In de vorige Kroniek werd reeds melding gemaakt van de vervolguitkering die bij persbericht werd afgeschaft. De maatregel is inmiddels bij formele wet bekrachtigd (Wet van 19 december 2003, *Stb.* 2003, 546). Een motie waarin werd uitgesproken dat niet aannemelijk was gemaakt dat er ten aanzien van de WW-vervolguitkering sprake is van zodanig zwaarwegende omstandigheden dat deze een afwijking rechtvaardigen van het algemeen aanvaarde uitgangspunt van overgangsrecht dat belastende maatregelen of het afschaffen van een begunstigende regeling geen terugwerkende kracht hebben, werd in de Eerste Kamer verworpen. De minister bleef van mening dat anders de aankondiging van de wet tot ongewenste effecten zou hebben geleid. Bovendien wordt gesteld dat geen sprake is van terugwerkende kracht omdat de maatregel is aangekondigd voorde inwerkingtreding.

Werknemers van wie de eerste werkloosheidsdag voor 11 augustus 2003 valt, behouden hun oude rechten op WW met vervolguitkering. Degenen die na die datum werkloos zijn geworden, vallen na afloop van de loongerelateerde uitkering bij voortdurende werkloosheid terug op bijstand.

Wet werk en bijstand

Per 1 januari 2004 is ook de nieuwe bijstandswet in werking getreden: de Wet werk en bijstand (WWB) met bijbehorende Invoeringswet (Wet van 9 oktober 2003, *Stb.* 2003, 375 en 376 en Besluit van 10 oktober 2003, *Stb.* 2003, 385). In deze wet zijn samengevoegd de vroegere Algemene bijstandswet, de Wet inschakeling werkzoekenden (WIW), en het Besluit In- en Doorstroombanen. Ook de Wet Financiering Abw, IOAW en IOAZ is in de wet geïntegreerd. De IOAW en IOAZ zelf blijven apart bestaan.

De wet beoogt meer dan voorheen de nadruk te leggen op (re)integratie in het arbeidsproces boven het vooral verstrekken van uitkeringen. Daartoe wordt in de eerste plaats aan de gemeenten een grotere verantwoordelijkheid gegeven in de toekenning van bijstandsuitkeringen. Zij moeten de uitkeringen uit eigen middelen betalen en krijgen meer ruimte voor maatwerk. Gemeenten krijgen een bijstands- en een reïntegratiebudget. Het laatste moet grotendeels op de particuliere markt worden besteed. Zij krijgen de ruimte om zelf te bepalen hoe zij de reïntegratie willen vormgeven, door middel van bijvoorbeeld scholing, loonkostensuppletie, bemiddeling of gesubsidieerde arbeid. De vrijheid ten aanzien van de bijzondere bijstand is echter verkleind: deze mag niet meer worden toegekend aan groepen bijstandsgerechtigden, doch in het algemeen alleen op individuele basis. Hiermee wordt officieel beoogd de armoedeval tegen te gaan die mensen verhindert om een baan te accepteren omdat hun inkomen dan kan dalen. Het lijkt er echter op dat de regering ook wil tegengaan dat gemeenten een eigen inkomensbeleid voeren, dat wisselt afhankelijk van de samenstelling van het College van B & W.

Een belangrijke wijziging die echter in beginsel pas

ingaat op 1 januari 2005, betreft de plicht om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden. Voorheen was slechts passende arbeid verplicht. Daarmee wordt beoogd te bereiken dat de bijstandsgerechtigde niet te hoge eisen stelt aan het te accepteren werk. Gedurende een voorafgaande WW-periode mogen wel hogere eisen worden gesteld, maar indien de werkloosheid lang duurt dienen de eisen te worden bijgesteld. Voor de alleenstaande ouder met kinderen tot 12 jaar geldt de verplichting om arbeid te aanvaarden slechts nadat het college zich genoegzaam heeft overtuigd van de beschikbaarheid van passende kinderopvang, de toepassing van voldoende scholing en de belastbaarheid. Indien geen werk beschikbaar is, dient de bijstandsgerechtigde mee te werken aan activiteiten om zich te kwalificeren voor het vinden van werk. Ouderen zonder uitzicht op werk dienen mee te werken aan 'sociale activering'. Gemeenten mogen overigens al voor 1 januari 2005 besluiten de nieuwe regels op dit punt reeds in te voeren (art. 2 Invoeringsregeling WWB, *Strct.* 2003, 203, p. 18).

De nieuwe wet heeft een andere structuur dan de oude wet, waarmee onder meer de systematiek-Veldkamp is verlaten wat betreft het uitkeringsproces (het onderscheid tussen het ontstaan van het recht, het geldend maken van het recht en de betaling van de uitkering). Dit leidt niet alleen tot een minder overzichtelijke wet, die de samenhangt met andere socialezekerheidswetten verliest. Ook in het algemeen maakt de regering de indruk de WWB uitsluitend te zien als een beleidsinstrument. De nadruk ligt op het aansturen van gemeenten en uitkeringsontvangers en het rechtskarakter van de bijstand verliest aan gewicht. Zo wordt het sanctiebeleid overgelaten aan de gemeenten en staat het proportionaliteitsbeginsel niet in de wet vermeld.

Export uitkeringen en opzegging verdrag

De regering heeft in wetsvoorstel 29 382 goedkeuring gevraagd voor de opzegging van IAO-Verdrag nr 118. Dit verdrag heeft betrekking op de gelijke behandeling van onderdanen ten aanzien van de toelating tot de verzekering en het recht op uitkering. Weliswaar wordt aan de hoofdplichting van het verdrag (gelijke behandeling van buitenlanders in de sociale zekerheid) voldaan. Maar aan de verplichting om export van uitkeringen toe te laten wordt niet meer voldaan sinds de Wet Beperking Export Uitkeringen (BEU). Bovendien streeft de regering ernaar om met alle betrokken landen handhavingverdragen te sluiten, waardoor het toezicht op de voorwaarden voor de uitkering beter kan worden geregeld. Met deze stap reageert de regering ook op uitspraken van de Centrale Raad van Beroep waarin de Wet BEU in strijd werd geacht met verschillende verdragen (CRvB 14 maart 2003, *USZ* 2003/147 en 12 september 2003, *USZ* 2003/304). Het internationale socialezekerheidsrecht is in het algemeen in beweging, ook binnen Europa. Zo hield op 18 november 2003 F.J.L. Pennings zijn oratie als hoogleraar Europees en vergelijkend socialezekerheidsrecht aan de Universiteit Utrecht, met als titel 'Heeft het werkländbeginsel zijn langste tijd gehad?' ■