

**23 646**

## **Bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenwet)**

### **NADER VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID<sup>1</sup>**

Vastgesteld 3 november 1995

De leden, behorende tot de fractie van het **CDA** merkten op dat een aantal van hun vragen in het voorlopig verslag in het geheel niet is beantwoord. Zij zouden het op prijs stellen indien de regering op de volgende vragen alsnog zou antwoorden.

Inzake de personeelsvertegenwoordiging is onvoldoende antwoord gegeven op de twijfels van de leden van de CDA-fractie met betrekking tot het tegenspel dat deze personeelscommissie zou kunnen leveren.

Dat is een zaak van zeer grote importantie, omdat daarvan, zeker op enige termijn, kan afhangen of en in hoeverre de zondag een bijzondere dag is en blijft, zoals de memorie van antwoord het omschrijft.

Is het denkbaar dat binnen enkele jaren op veel grotere schaal op zondag zal worden gewerkt, omdat enkele personeelsvertegenwoordigingen daarvoor toestemming geven en collegabedrijven daarom uit concurrentie-overwegingen tot eenzelfde besluit moeten komen?

Wat denkt de minister te doen als dat verschijnsel zich op wat grotere schaal voordoet?

Is de werving van nieuw personeel niet een uitgelezen mogelijkheid om een oorspronkelijk «nee» van de personeelsvertegenwoordiging binnen enkele jaren om te buigen tot een «ja»?

Welke maatregelen heeft de minister in petto als de countervailing power toch minder is dan hij nu verwacht?

Is het niet in strijd met EG-richtlijnen dat personeelsvertegenwoordigingen van drie mensen 9 van de 13 zondagen kunnen laten werken en wordt handhaving van het bijzondere karakter daarmee niet vrijwel geheel uit handen gegeven?

In de memorie van antwoord wordt met betrekking tot de instelling van de personeelsvertegenwoordiging de indruk gewekt als zou de vakbeweging voorstander zijn van de personeelsvertegenwoordiging, zoals geregeld in het onderhavige wetsvoorstel. Niets is echter minder waar. De door de minister geciteerde brieven handelen over de wijzigingen die in de Wet op de ondernemingsraden zouden moeten worden aangebracht en niet over de arbeidstijdenwet als zodanig. Daarom herhaalden de leden

<sup>1</sup> Samenstelling:

Van de Zandschulp (PvdA), Heijmans (VVD) (voorzitter), Gelderblom-Lankhout (D66), Jaarsma (PvdA), Rongen (CDA), Veling (GPV), Van den Broek-Laman Trip (VVD), Batenburg (AOV), J. van Leeuwen (CDA), Van den Berg (SGP), Hendriks, Hofstede (CDA), De Wit (SP), De Haze Winkelman (VVD), Zwerver (Groen-Links).

<sup>2</sup> Herdruk in verband met onjuist Tweede-Kamernummer.

van de CDA-fractie de vraag in die zin dat het draagvlak toch onder de maat blijft als de vakbeweging zulke grote bezwaren heeft tegen deze vorm van schijnmedezeggenschap.

In de memorie van antwoord wordt gesteld dat Duitsland inzake zondagarbeid drie mogelijkheden kent, nl. de CAO, de wettelijke uitzonderingen en vergunningen. In Duitsland wordt zondagarbeid dus mogelijk als toestemming wordt verleend door òf de sociale partners òf de wet. Kent Duitsland ook de mogelijkheid dat een personeelsvertegenwoordiging van drie mensen die collectieve besluitvorming overneemt?

Waarom is afgestapt, dan wel wordt niet opnieuw overgegaan tot vergunningverlening door het districtshoofd van de Arbeidsinspectie danwel van de Regiodirecteur van de Inspectiedienst SZW?

Het antwoord van de minister inzake artikel 5:1 geeft aan dat viering van de wekelijkse rustdag op een ander dan de zondag, niet ontkracht mag worden en dat dit artikel derhalve niet valt onder de bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging. Betekent dit dat aan het vieren van de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag meer rechten kunnen worden ontleend? Waarom wordt hier over «ontkracht» gesproken, of is het werk van de personeelsvertegenwoordiging metterdaad als ontcrachting van de zondag bedoeld?

Waarom wordt het werk van de personeelsvertegenwoordiging als een vorm van medezeggenschap aangeduid, terwijl deze commissies alleen maar «rechten» kunnen afstaan?

#### **Artikel 5:14**

Deze leden wezen tenslotte op het feit dat de minister in artikel 5:14 spreekt over «zeer bijzondere gevallen». Ook hier was hij verder niet duidelijk in zijn antwoord. Kan dit artikel nog wat nader worden toegelicht?

De leden van de fractie van de **PvdA** hadden met belangstelling kennisgenomen van de memorie van antwoord. Zij wilden nog enkele nadere vragen stellen en een reactie vragen op hun voorlopige standpunt met betrekking tot het fenomeen «personeelsvertegenwoordiging».

In de eerste plaats vroegen zij nog om enige verheldering ten aanzien van de samenhang tussen arbeids- en rusttijden enerzijds en arbeidsomstandigheden- en ziekteverzuimbeleid anderzijds. Zij dachten dat er een zeer nauwe samenhang tussen beide is. Zij begrepen dan ook niet waarom er verschil wordt gemaakt tussen de wijze waarop de betrokkenheid van werknemers in het kader van de Arbowet en de manier waarop deze in het kader van de Arbeidstijdenwet is geregeld. Zij zouden het op prijs stellen daarover nog een nadere uiteenzetting te krijgen.

Hoewel zij de strekking van de opmerking op pag. 14 (getypte versie) in de memorie van antwoord – namelijk dat arbeids- en rusttijden een onderdeel uitmaken van het ziekteverzuimbeleid – onderschreven, kwam de hieraan verbonden conclusie – namelijk dat dus de verwijzing naar art. 4a van de Arbowet achterwege kan blijven – hun enigszins onbegrijpelijk voor. Het kan zijn dat in plaats van «een» «geen» gelezen moet worden, maar dan konden zij het antwoord in het geheel niet meer volgen.

In de tweede plaats hadden zij nog enkele vragen over de personeelsvertegenwoordiging.

Deze bestaat uit drie personen. Hoeveel bedrijven telt Nederland met minder dan drie personeelsleden en om hoeveel werknemers gaat het in totaal?

Indien, zoals deze leden steeds wordt verzekerd, de overlegregeling zo zegenrijk is omdat daardoor ook «maatwerk» mogelijk wordt voor de werknemers, waarom worden deze werknemers daar dan van uitgesloten? Is dat niet in strijd met de rechtsgelijkheid?

Is het niet buitengewoon omslachtig om het bereiken van overeenstemming over een overlegregeling met betrekking tot arbeids- en rusttijden exclusief aan de personeelsvertegenwoordiging toe te kennen en tegelijkertijd het adviesrecht van de personeelsvergadering in stand te houden, terwijl het overleg over het arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid moet worden gevoerd met de belanghebbende werknemers?

Is het waar dat een met de personeelsvertegenwoordiging bereikte overeenstemming niet doorwerkt in individuele arbeidsovereenkomsten en dat dus daarna nog een tweede onderhandelingsronde met individuele werknemers nodig is?

Kunnen werknemers weigeren een personeelsvertegenwoordiging te kiezen, indien de werkgever daartoe het initiatief neemt?

Kan een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld indien (bijvoorbeeld: één, meerdere, de helft, de helft-plus-één, driekwart van de) werknemer(s) in de onderneming weigert/weigeren aan de verkiezing van zo'n instituut mee te doen?

Hoe is, indien de personeelsvertegenwoordiging desondanks tot stand komt, de arbeidsrechtelijke positie (op basis van het BW) van de weigeraars dan?

Zijn zij gehouden zich te conformeren aan de overlegregeling, ook als hun arbeidscontract andere bepalingen bevat?

Is het waar dat, zolang art. 1637j e.v. BW nog niet geschrapt is, een overlegregeling die wordt vastgelegd in een reglement op basis van dit wetsartikel kan leiden tot het ontslag van «dissidenten» (zie vraag 7)?

Hoe verhoudt zich het antwoord op pag. 16 (getypte versie) van de memorie van antwoord – namelijk dat de bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging zich beperken tot het terrein van de Arbeidstijdenwet – zich met dat op pag. 12: «Uiteraard staat het betrokkenen vrij [...] de taakstelling en bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging uit te breiden»?

Tenslotte deelden de leden van de PvdA-fractie mee zeer grote moeite te hebben met de wetgevingssystematiek. Indien de Eerste Kamer het voorliggende wetsvoorstel aanvaardt, is er een personeelsvertegenwoordiging met alle consequenties van dien. Het institutionele kader van dit fenomeen is nog niet geregeld. De nieuwe WOR – waarin de zeggenschap in kleine bedrijven ten aanzien van de arbeidstijden zal worden geregeld – ligt nog bij de Raad van State. Navraag leerde dat deze tekst niet beschikbaar kon worden gesteld. En zelfs als dat wél zou kunnen gebeuren, is het geenszins zeker dat de WOR dan ook in de voorgestelde vorm door de Tweede en Eerste Kamer zal worden aangenomen.

Dat betekent dat er een «schemertoestand» ontstaat, die afbreuk doet aan de rechtszekerheid van betrokkenen. De Arbeidstijdenwet fietst als het ware door het bestaande arbeids- en medezeggenschapsrecht heen. De aan het woord zijnde leden waren vooralsnog van mening dat dit zo niet kan. Zij gaven in overweging, op grond van art. 12:39, te wachten met de inwerkingtreding van de artikelen die refereren aan de personeelsvertegenwoordiging tot ook het traject van de herziening van de WOR is

afgerond. Zij dachten dat dit ook het meest zou stroken met de door het kabinet toegezegde uitvoering van de motie Rosenmöller c.s. (TK 1994/95, 24 132, nrs. 1–3).

De voorzitter van de commissie,  
Heijmans

De griffier van de commissie,  
Nieuwenhuizen