

Vergaderjaar 1994–1995

23 646

Bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenwet)

Nr. 57

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELE- GENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 4 mei 1995

In de tweede termijn van de behandeling in uw Kamer van bovenvermeld wetsvoorstel heb ik op 3 mei jongstleden toegezegd nadere schriftelijke informatie te verstrekken naar aanleiding van de amendementen op stuk nr. 26, nr. 28 en nr. 44, waarbij ik ook mijn standpunt op die amendementen nader zou toelichten.

Het amendement op stuk nr. 26 heeft tot doel, de in de artikelen 5:5, tweede lid, en 5:8, derde lid, aangebrachte inkorting van de dagelijkse rust niet eenmaal per 7 dagen, maar hoogstens eenmaal per 14 dagen mogelijk te maken.

Ik heb aangegeven, dat aanvaarding van dit amendement tot extra regelgeving in het Arbeidstijdenbesluit zal leiden, omdat in veel sectoren de mogelijkheid van een wekelijkse inkorting organisatorisch noodzakelijk is en in de bedrijfsvoering ook algemeen geaccepteerd.

Het gaat dan vooral om die sectoren, waar de bedrijfstijd zich kenmerkt door een duidelijk wekelijks ritme en de werknemers in die week avond- en dagdiensten afwisselen. Vooral bij de overheid en in de dienstverlening komen dit soort wisselingen veelvuldig voor. Zo heb ik reeds de onderwijssector genoemd, waar het veel voorkomen van part-time banen alsmede de combinatie van avond- en dagonderwijs tot een inkorting van de dagelijkse rust noopt. Ook de recreatiesector kent veel arbeidstijdpatronen waarin dergelijke wisselingen gebruikelijk zijn. Andere sectoren waar de inkorting van belang is zijn binnen de overheid o.a. defensie, politie, (bijzondere) opsporingsdiensten, en diverse ondersteunende en publiekgerichte diensten. Buiten de overheid is de inkorting noodzakelijk in o.a. de zorgsector, de detailhandel, de distributiesector en de horeca.

Buiten de genoemde sectoren is de inkorting ook van belang onder die omstandigheden, dat artikel 5:9 (overwerk) wordt toegepast. Het is in veel gevallen organisatorisch niet mogelijk om in een dergelijke situatie de aanvangstijd van de dienst die op het overwerk volgt naar achteren te

verplaatsen. Een kortere rust voor de betrokken werknemers voorkomt zo een domino-effect van schuivende diensten van veel meer werknemers.

Om al deze redenen ben ik van mening dat een inkorting van de dagelijkse rust eenmaal per 7 dagen als minimumnorm voldoet. Een norm van eens per 14 dagen leidt tot veel noodzakelijke nadere regels in het Arbeidstijdenbesluit en geeft daar waar overwerk noodzakelijk is organisatorische onrust in de arbeidsorganisatie. Het amendement op stuk nr. 26 wil ik dan ook ontraden.

Het amendement op stuk nr. 28 is ingediend, ten einde ministeriële dispensatie te beperken tot situaties waarin CAO-partijen daarom verzoeken.

Het gaat bij artikel 5:13 om een vrijstelling die door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt verstrekt. Door die vrijstelling kan een afwijkingsmogelijkheid van een wettelijk minimumvoorschrift worden verkregen. In wezen is dit vergelijkbaar met het huidige vergunningenbeleid, waarbij via die vergunning een verruiming van de wettelijke normen kan worden toegestaan. Waar aan de vrijstelling echter een verzoek van de werkgever én de vakbond of ondernemingsraad ten grondslag moet liggen, wordt in de huidige situatie de vergunning slechts door de werkgever aangevraagd. Na ontvangst van die aanvraag voor een vergunning wordt door de Inspectiedienst SZW echter altijd het oordeel van de ondernemingsraad of de vakbond gevraagd.

Het voorgestelde artikel 5:13 is daarmee dus geen verruiming van de bevoegdheden van de ondernemingsraad, maar een voortzetting van hun bestaande rol in het vergunningenbeleid op basis van de Arbeidswet 1919. Ik ben dan ook van mening dat amendement 28 overbodig is.

Het amendement op stuk nr. 44 geeft aan de ondernemingsraad een vorderingsrecht in het kader van het onderhavige wetsvoorstel.

Op basis van de Wet op de ondernemingsraden kan de ondernemingsraad voor aangelegenheden die betrekking hebben op de onderneming waarbinnen zij functioneert reeds de naleving van wettelijke voorschriften of gemaakte afspraken afdwingen. Dat geldt dus ook voor de voorschriften van het onderhavige wetsvoorstel en de afspraken die in een schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en ondernemingsraad over het onderwerp arbeids- en rusttijden zijn gemaakt. Daarnaast kan de ondernemingsraad in dringende gevallen ook via een kort geding naleving van genoemde voorschriften en afspraken vorderen. Dat betekent, dat die ondernemingsraad niet slechts de normale, maar toch enigszins tijd kostende rechtsgang kan benutten, maar ook snel kan ingrijpen. Ik acht deze mogelijkheden voor de ondernemingsraad voldoende om adequaat de belangen van de werknemers in de onderneming te verdedigen.

Het amendement op stuk 44 voegt hieraan toe, dat de ondernemingsraad ook kan optreden namens individuele werknemers. Dat is een volstrekt nieuw punt, dat ook in het kader van de Wet op de ondernemingsraden niet voorkomt. Een ondernemingsraad is namelijk ingesteld om het collectieve belang van (groepen) werknemers in een onderneming te vertegenwoordigen. Indien de ondernemingsraad, zoals in het amendement wordt mogelijk gemaakt, op kosten van de werkgever voor individuele werknemers tegen die werkgever gaat procederen, wordt naar mijn mening de rol van de ondernemingsraad ingrijpend gewijzigd.

Op grond van het voorgaande ontraad ik het amendement op stuk 44. Het regelt niet alleen dat wat al geregeld is, maar voegt daar een dimensie aan toe die ik strijdig acht met de wettelijke taak die aan de ondernemingsraad is opgedragen. Zo er behoefte zou zijn de gedachtenwisseling over deze kwestie voort te zetten, zou het meer in de rede liggen dit te

doen bij gelegenheid van de beoogde wijziging van de Wet op de ondernemingsraden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert