Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 1990–1991

22 178 Bepalingen inzake arbeid verricht in verband met de mijnbouw op de Noordzee (Wet arbeid mijnbouw Noordzee)

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

A. Algemeen

1. Inleiding

Op 7 november 1979, 30 mei 1980, 10 september 1980 en 25 februari 1982 (Aanhangsel Handelingen II 1979/80, nr. 671, en 1980/81, nr. 133, en 1981/82, nr. 1236) werden uit de Tweede Kamer vragen aan de regering gesteld over de rechtspositie van (buitenlandse) werknemers op booreilanden. Aanleiding daartoe waren de signalen uit de praktijk over leemten in de (rechts)positie van buitenlandse werknemers die werkzaam zijn op mijnbouwinstallaties op het Nederlandse deel van het continentaal plat. In het antwoord op de laatstgenoemde vragen heeft de toenmalige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mede namens de Ministers van Economische Zaken en van Justitie, een wetsvoorstel in het vooruitzicht gesteld, strekkende tot het voorzien in bepaalde lacunes in de rechtspositie van werknemers op het Nederlandse deel van het continentaal plat.

Op 12 april 1985 is door de Raad van de Waterstaat een rapport uitgebracht met betrekking tot de rechtspositie van werknemers op mijnbouwinstallaties op het Nederlandse deel van het continentaal plat. De Raad beveelt daarin aan om, met name met het oog op die werknemers op wier dienstbetrekking niet de Nederlandse of een daarmee vergelijkbare arbeidswetgeving van toepassing is, een wettelijke minimumregeling van de arbeidsvoorwaarden tot stand te brengen, met in ieder geval een regeling inzake ontslagbescherming en betreffende een minimum beloning. Daarnaast zouden werkgevers en werknemers(organisaties) afspraken dienen te maken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, al dan niet vooruitlopend of verdere fasen van wetgeving.

Het wetsvoorstel volgt op de belangrijkste punten de aanbevelingen van de Raad van de Waterstaat.[1]

Op 2 mei 1988 is over het voornemen van een wettelijke regeling inzake arbeid mijnbouwinstallaties Noordzee, aan de hand van een voorontwerp ter zake advies gevraagd aan de sociale partners in de Stichting van de Arbeid. In haar op 4 oktober 1989 vastgestelde advies heeft de Stichting zich unaniem uitgesproken voor het treffen van een

[1] Het rapport is op de bibliotheek ter inzage gelegd.

114004F
ISSN 0921 - 7371
Sdu Uitgeverij Plantijnstraat
's-Gravenhage 1991

wettelijke (minimum)voorziening in de geest van het voorontwerp. Daarbij spreekt zij tevens de wenselijkheid uit, dat enige tijd nadat een wettelijke regeling in werking is getreden, zal worden nagegaan welke de effecten van de wet zijn, opdat kan worden beoordeeld of de minimumregeling nodig dan wel voldoende is.

Bij brief van 4 mei 1988 werd door de toenmalige Minister van Justitie tevens advies gevraagd over het voorontwerp van wet aan de Staatscommissie voor het internationaal privaatrecht. In haar advies van 15 december 1988 adviseerde deze commissie over de wijze waarop de verschillende in het voorontwerp neergelegde beleidskeuzes waren uitgewerkt.

Tenslotte is bij brief van 10 mei 1990 door de Minister van Buitenlandse Zaken aan de Commissie van Advies inzake Volkenrechtelijke Vraagstukken verzocht om advisering inzake de omvang van de rechtsmacht van kuststaten t.a.v. het continentaal plat. De aanleiding tot deze adviesaanvraag was de aanvaarding door de Tweede Kamer op 29 juni 1989 van de motie-Vreugdenhil (Kamerstukken II 1988/89, 20 603, nr. 14). Op 18 oktober 1990 heeft de Commissie van Advies het advies uitgebracht. In de notitie van de regering naar aanleiding van bedoelde motie wordt ter zake een standpunt bepaald.

Bij de voorbereiding van het wetsvoorstel is met de verschillende voorstellen in deze adviezen zoveel mogelijk rekening gehouden.[1]

Uitgangspunt van het wetsvoorstel is, dat de exploratie en exploitatie van de natuurlijke rijkdommen van het plat krachtens het Verdrag van Genève inzake het Continentaal Plateau van 29 april 1958 (Trb. 1959, 126) onder de soevereine rechtsmacht van de kuststaat vallen. Vgl. ook het nog niet in werking getreden Verdrag van Montego-Bay van 10 december 1982 (Trb. 1984, 55) inzake het recht van de zee, de artt. 76 e.v. Daaruit vloeit een zekere zorgplicht voort met betrekking tot de rechtspositie van die werknemers. De rechtspositie van hen, wier werkzaamheid aan de rechtsmacht van Nederland is onderworpen en bijdraagt aan de Nederlandse economie moet, voorzover deze werkzaamheid voldoende punten van aanknoping met de Nederlandse rechtssfeer heeft, door wettelijke regels redelijk zijn gewaarborgd.

Zonder dergelijke regels is de rechtspositie van werknemers die arbeid verrichten op mijnbouwinstallaties op het continentale plat buiten de Nederlandse territoriale wateren onvoldoende beschermd. De wetten die zich tot dusverre tot het continentale plat buiten de territoriale zee hebben uitgestrekt, te weten de Mijnwet continentaal plat (Stb. 1965, 428) en de Wet installaties Noordzee (Stb. 1964, 447) hebben niet de strekking om de rechtspositie van werknemers op mijnbouwinstallaties te bescherming. Men kan stellen dat bij het ontbreken van wettelijke regels ten aanzien van dit onderwerp er een rechtsvacuüm bestaat en in ieder geval een grote onzekerheid ten aanzien van de vraag of en in hoeverre werknemers de bescherming van het Nederlandse recht kunnen inroepen. Reeds het ontbreken van een regeling van de vraag of en zo ja welke Nederlandse rechter ten aanzien van geschillen met betrekking tot de arbeid op mijnbouwinstallaties bevoegdheid heeft, illustreert voldoende dat de rechtsbescherming lacuneus is. De omstandigheid dat arbeid op mijnbouwinstallaties op het continentale plat doorgaans buiten het Nederlandse grondgebied wordt verricht brengt met zich mee, dat ten aanzien van niet in Nederland woonachtige werknemers er geen verzekeringsplicht bestaat ingevolge de werknemers- en volksverzekeringen, terwijl ten aanzien van de in Nederland wonende werknemers er geen verzekeringsplicht bestaat voor de volksverzekeringen. Dit laatste is het gevolg van het op 1 juli 1989 in werking getreden Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen 1989 (Stb. 164, verder KB 164) waarin is bepaald, dat degene die in Nederland woont doch uitsluitend buiten Nederland werkzaam is, niet verzekerd is voor de

[1] De adviezen zijn op de bibliotheek ter inzage gelegd.

volksverzekeringen. De burgerrechtelijke wetten en de daarbij behorende internationaal privaatrechtelijke regels gaan voorts in beginsel uit van arbeid verricht op het grondgebied van Nederland of een ander land. Zij strekken zich niet uit tot het gebied buiten de territoriale wateren. Al met al kan worden gesteld dat de werknemers op het continentaal plat buiten de Nederlandse grens in veel gevallen niet de bescherming van het Nederlandse arbeidsrecht en het sociale verzekeringsrecht genieten.

2. Beperkte opzet van het voorstel

Bij de opzet van het voorstel is – zoals reeds is opgemerkt – uitgegaan van de soevereine rechten, die het volkenrecht aan Nederland toekent met betrekking tot de exploratie en exploitatie van de natuurlijke rijkdommen van het Nederlandse deel van het continentaal plat. Wel moet daarbij worden overwogen, dat het Nederlandse deel van het plat dat zich uitstrekt buiten de Nederlandse territoriale zee, géén Nederlands territoir is. De rechtsmacht welke door Nederland aldaar kan worden uitgeoefend is functioneel beperkt, omdat zij in verband dient te staan met de exploratie en exploitatie van natuurlijke rijkdommen (zie art. 2 van het Verdrag inzake het Continentaal plateau van 29 april 1958 (Trb. 1959, 126). Nederland heeft derhalve geen soevereiniteit over het Nederlandse deel van het continentaal plat.

Voor een naar inhoud beperkte opzet van het wetsvoorstel is gekozen, omdat de arbeid op het continentaal plat buiten de territoriale wateren veelal slechts zwakke aanknopingspunten heeft met de Nederlandse rechtssfeer. Veel offshore-activiteiten worden verricht door in het buitenland gevestigde werkgevers met uit het buitenland afkomstige werknemers, welke laatsten soms slechts een tijdelijk verblijf op Nederlands grondgebied hebben ten behoeve van hun werk op het continentaal plat. In dit verband is ook van belang, dat sommige van deze offshore-werknemers slechts gedurende korte tijd (bijv. slechts voor een bepaald karwei) op het Nederlandse deel van het continentaal plat werkzaam zijn. Het wetsvoorstel beoogt slechts voor die werknemers een wettelijke voorziening te bieden, wier arbeidsverhouding voldoende sterke internationaal privaatrechtelijke aanknopingspunten heeft met de Nederlandse rechtsorde.

Voor wat de internationaal privaatrechtelijke aspecten van die situaties betreft wordt aangesloten bij de arbeidsrechtelijke bepalingen van het Verdrag van Rome van 19 juli 1980 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Trb. 1980, nr. 156). Zie daarvoor in het bijzonder de toelichting op artikel 2 hierna.

De Stichting van de Arbeid en de Staatscommissie voor het internationaal privaatrecht onderschrijven blijkens hun advies deze beperkte opzet.

Voor wat betreft de reikwijdte van het wetsvoorstel is nog het volgende van belang.

De Stichting van de Arbeid wijdt in haar advies nog aandacht aan de positie van de offshore-werknemers die werkzaam zijn op schepen. Zij constateert in dit verband dat de offshore gekenmerkt wordt door het gebruik maken van een grote verscheidenheid van installaties te weten booreilanden, boorschepen, pijpenleggers, kraanschepen etc. De grenzen tussen een mijnbouwinstallatie in strikte zin en een schip zijn ten aanzien van sommige installaties niet scherp te trekken. De Stichting memoreert in haar advies het aan haar kenbaar gemaakte oordeel van het Nederlands Centrum Buitenlanders (NCB), waarin wordt bepleit de reikwijdte van de wet uit te breiden tot alle materieel dus inclusief schepen, voorzover dit materieel ten dienste staat van mijnbouwinstallaties. Het NCB meent, dat deze uitbreiding noodzakelijk is, omdat er geen goede

reden is om de werkzaamheden op dergelijk materieel buiten het bereik van de Nederlandse wetgeving te houden.

De Stichting van de Arbeid is van oordeel, dat de in het wetsvoorstel gehanteerde definitie van mijnbouwinstallatie tot onduidelijkheid aanleiding kan geven. Zij acht het denkbaar, dat onder een mijnbouwinstallatie worden begrepen: schepen en andere varende installaties die een wezenlijke functionele en min of meer bestendige relatie hebben met mijnbouwinstallaties in strikte zin.

De Stichting acht het met het oog op de praktijk noodzakelijk dat door de wetgever duidelijke criteria worden ontwikkeld ten aanzien van de genoemde functionele relatie en de bestendigheid, bijvoorbeeld ten aanzien van de «aard van de werkzaamheden» van het «aan boord» zijnde personeel en aan het vastleggen van een bepaalde minimumtermijn (bijvoorbeeld 30 dagen). Voorts wijst de Stichting erop, dat zij uitsluitend de offshore-werknemers op het oog heeft en niet de schepelingen.

De Commissie van Advies inzake Volkenrechtelijke Vraagstukken concludeert tot de volkenrechtelijke toelaatbaarheid van functionele uitbreiding van de Nederlandse rechtsmacht tot duikers en andere personen aan boord van geïmmobiliseerde schepen en van schepen die gedurende een langere aaneengesloten periode uitsluitend worden ingezet voor aktiviteiten die direkt samenhangen met de opsporing of winning van delfstoffen op het Nederlandse continentaal plat.

Geïmmobiliseerde schepen die als mijnbouwinstallatie kunnen worden aangemerkt vallen krachtens artikel 1 reeds onder de werkingssfeer van het wetsvoorstel. Artikel 1 is naar aanleiding van de adviezen zo aangepast, dat offshore-werknemers (w.o. duikers), die op of vanaf schepen opereren, thans ook onder de werkingssfeer van de wet komen te vallen; zie ook de toelichting op artikel 1.

3. Voorzieningen terzake van arbeidsongeschiktheid en geneeskundige verzorging en behandeling

Met betrekking tot de voorgestelde voorziening inzake onderwerpen die in het Nederlandse recht niet in de privaatrechtelijke wetgeving zijn geregeld is het volgende van belang.

De in artikel 3 en 4 voorgestelde voorzieningen worden in het Nederlandse recht geregeld in de sociale verzekeringswetgeving. De werkingssfeer van deze publiekrechtelijke wetgeving wordt meestal geregeld in de betrokken wetten zelf en is niet afhankelijk van regels van internationaal privaatrecht. Uit artikel 3 van de Ziektewet vloeit voort, dat sommige werknemers niet onder de Ziektewet vallen omdat zij hun arbeid niet binnen Nederland (nl. op het buiten de territoriale zee gelegen deel van het Nederlandse continentaal plat) verrichten. Voor hen biedt dit wetsvoorstel in de artikelen 3 en 4 een voorziening in de vorm van een als burgerrechtelijke te kwalificeren aanspraak op de werkgever voor doorbetaling van loon bij arbeidsongeschiktheid en vergoeding van kosten van (verzekering voor) geneeskundige verzorging en behandeling gedurende en na de dienstbetrekking. Zij kunnen op deze voorziening steeds een beroep doen indien ingevolge een regel van internationaal privaatrecht het Nederlandse arbeidsovereenkomsten recht van toepassing is, zie artikel 2. De overige werknemers blijven uiteraard volledig onder de werking van de betrokken wetgeving vallen.

4. Standpunt inzake sociale verzekering offshore-werknemer

Voor wat betreft de sociale zekerheidspositie van de offshorewerknemer op wat langere termijn is nog het volgende van belang. Werknemer in de zin van de werknemersverzekeringen (ZW, WAO, WW) is degene, die in Nederland een dienstbetrekking vervult, of – indien de

dienstbetrekking buiten Nederland wordt vervult – in Nederland woont, terwijl de werkgever eveneens hier woont. Op grond van vorenstaande definitie zullen reeds vele offshore werknemers verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen, omdat zij en hun werkgever in Nederland wonen. Daarnaast heeft het kabinet op 28 maart 1991 een voorstel van wet ter advisering naar de Raad van State gezonden waarin is voorzien in de toelating tot de vrijwillige verzekering voor de ZW en de WAO voor werknemers, die in Nederland wonen en buiten Nederland werkzaam zijn bij een niet in Nederland gevestigde werkgever. Hierdoor kunnen ook offshore-werknemers, die in Nederland wonen zich vrijwillig verzekeren. Voor de werknemers die zich vrijwillig verzekerd hebben is de in het onderhavige wetsvoorstel opgenomen regeling voor doorbetaling van loon bij ziekte niet meer van belang. Overigens houdt de vrijwillige verzekering voor de ZW – in tegenstelling tot de verplichte verzekering – niet in dat daardoor tevens verzekering voor de Ziekenfondswet ontstaat. Artikel 4 blijft voor deze groep dan ook van belang.

De verzekering voor de volksverzekeringen is gebaseerd op het ingezetenschap en de regel dat men verzekerd is in het land waar men werkt; de vestigingsplaats van de werkgever is voor deze wetten niet relevant. Aan deze verzekeringsplicht is uitbreiding en beperking gegeven in het op 1 juli 1989 in werking getreden Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen 1989 (KB 164). Ingevolge dit besluit zijn in Nederland wonende werknemers, die uitsluitend buiten Nederland werkzaam zijn, uitgesloten van de verplichte verzekering voor de volksverzekeringen. De in Nederland wonende echtgenoot en kinderen zijn overigens op grond van hun ingezetenschap zelfstandig verzekerd voor de volksverzekeringen. Tot 1 juli 1989 was voorwaarde voor uitsluiting van de verplichte verzekering dat buiten het Rijk in dienstbetrekking arbeid werd verricht, ter zake waarvan verzekering bestond krachtens een buitenlandse wettelijke regeling inzake uitkering wegens ouderdom, overlijden, langdurige arbeidsongeschiktheid alsmede kinderbijslag. De in Nederland wonende offshore-werknemers, die werkzaam zijn op het Nederlands deel van het continentaal plat, waren dan ook in de regel verplicht verzekerd voor de volksverzekeringen, aangezien een adequate buitenlandse verzekering ontbrak. Bij de totstandkoming van KB 164 is er echter voor gekozen aan de samenstelling van het buitenlandse verzekeringspakket geen nadere eisen meer te stellen. Het verrichten van arbeid buiten Nederland is reeds voldoende om betrokkene van de verzekeringsplicht uit te sluiten. Beoogd is te voorkomen dat wijzigingen in de personele werkingssfeer van buitenlandse wettelijke sociale zekerheidsstelsels automatisch tot gevolg hebben dat verzekering ingevolge de Nederlandse volksverzekeringen ontstaat.

Vastgesteld wordt, dat het op grond van het Verdrag inzake het Continentaal Plateau aan Nederland toekomende extra-territoriaal gelegen gedeelte van het continentale plat niet behoort tot het Nederlands grondgebied. Derhalve is er bij arbeid op dat deel van het Nederlandse continentale plat sprake van buiten Nederland verrichte arbeid, hetgeen in ieder geval ten aanzien van niet in Nederland wonende werknemers de aanwezigheid van verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen uitsluit, terwijl ingevolge KB 164 – ongeacht de woonplaats van betrokkene – in dat geval eveneens uitsluiting van de volksverzekeringen plaatsvindt. Het is echter niet wenselijk, dat in de sociale zekerheidspositie van degene die op grond van ingezetenschap verzekerd is voor de volksverzekering, wijziging wordt gebracht indien betrokkene als offshore-werknemer – buiten Nederland – arbeid gaat verrichten op het Nederlandse continentaal plat. In verband hiermede zal voor deze categorie werknemers een wijziging van KB 164 worden bevorderd, die ertoe zal strekken dat betrokkenen in dat geval voor de volksverzekeringen toch verzekerd blijven.

De huidige internationale aanwijsregels inzake toepasselijke wetgeving van EG Verordening 1408/71 en de diverse bilaterale sociale verzekeringsverdragen strekken zich niet uit tot het continentaal plat. In verband hiermede dient toepassing van de sociale zekerheid op het continentale plat in de nationale wetgeving geregeld te worden.

Het kabinet acht volwaardige regeling van de sociale verzekeringspositie van alle offshore-werknemers wenselijk. Wel vraagt het zich af of hiervoor een wettelijke regeling op nationaal niveau getroffen moet worden, door bijvoorbeeld de geldende «wooneisen» of de voorwaarde dat «de dienstbetrekking in Nederland vervult moet worden» ter zijde te stellen. Uit oogpunt van de hiervan uitgaande precedentwerking acht het dit vooralsnog niet wenselijk.

Bovendien komt het voor, dat zowel de niet als de wel in Nederland wonende werknemers nu eens op het Nederlandse deel dan weer op andere delen van het Noordzee-plateau werkzaam zijn. Het is dan nog de vraag of de buitenlandse wettelijke regelingen inzake sociale zekerheid betrokkenen beschermen tegen de verschillende sociale risico's. Daarbij komt nog dat die buitenlandse regelingen onderling verschillen. Zo past Noorwegen bijvoorbeeld de nationale wetgeving op het terrein van de sociale zekerheid toe op werknemers, werkzaam op het Noorse deel van het continentaal plateau, maar deze zijn slechts gerechtigd tot uitkeringen bij arbeidsongevallen en beroepsziekten, terwijl onder bepaalde voorwaarden recht op uitkering voor nabestaanden bestaat. Het Verenigd Koninkrijk daarentegen verplicht de werkgever voor zijn werknemers een verzekering af te sluiten in de privaatrechtelijke sfeer. Het advies van de SVR gaat in dezelfde richting, zij het dat de Raad zich er niet over uitspreekt of bij de bestaande wettelijke regelingen moet worden aangesloten dan wel dat een oplossing in de privaatrechtelijke sfeer moet worden opgelegd. Het kiezen van de vestiging van de werkgever als leidend criterium zal naar de mening van het kabinet evenmin een adequate oplossing bieden zolang de andere landen andere criteria hanteren en zolang er werkgevers zijn, die op het grondgebied van derde Staten zijn gevestigd. Ook met betrekking tot de premieplicht en verantwoordelijkheid voor de premiebetaling worden tenslotte diverse verschillen geconstateerd.

Het kabinet komt tot de slotsom dat slechts een internationale regeling tussen alle bij het Noordzee-plateau betrokken landen een oplossing kan bieden. Voorwaarde daarbij is evenwel dat ook Nederland een adequate risicodekking in de nationale wetgeving opneemt. De voorgestelde regeling beoogt hierin te voorzien.

Afhankelijk van een nadere wettelijke regeling in de toekomst van de sociale zekerheidspositie van alle dan wel een beperkte categorie offshore-werknemers, alsook van de inhoud van zodanige regeling, zullen de thans in artikel 3 en 4 voorgestelde wettelijke voorzieningen hun betekenis voor bedoelde werknemers geheel of gedeeltelijk kunnen verliezen.

De Stichting van de Arbeid kan de uitgangspunten van het kabinet inzake de sociale zekerheid van offshore werknemers onderschrijven. Een zekere terughoudendheid is ook naar haar oordeel op haar plaats, gezien het extra-territoriale karakter van de problematiek. Anderzijds zijn volgens de Stichting de signalen uit de praktijk zodanig, dat een zekere verantwoordelijkheid dient te worden genomen voor de betrokken off-shore werknemers. De Stichting heeft begrip voor de (voorlopige) keuze die het kabinet heeft gemaakt voor het privaatrechtelijke karakter, dat aan de betrokken artikelen is gegeven. Ook vanwege de concurrentiepositie van Nederlandse bedrijven en Nederlandse werknemers kunnen naar de mening van de Stichting de voorstellen worden ondersteund.

5. Voorziening met betrekking tot minimum beloning

Bij een wettelijke regeling van een minimale rechtspositie van de hierboven bedoelde werknemers, behoort naar onze mening een wettelijke waarborg ter zake van de minimum beloning van betrokkenen. Het ligt daarin in de rede hiervoor aan te sluiten bij de in Nederland ter zake geldende wettelijke regeling, de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Stb. 1968, 657).

Artikel 4, tweede lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag bepaalt in dit verband dat degene die zijn dienstbetrekking niet binnen het Rijk vervult (dus ook de werknemer op een mijnbouwinstallatie) slechts onder bepaalde voorwaarden als werknemer in de zin van die wet wordt beschouwd. Door de in artikel 9 voorgestelde wijziging van genoemde wet wordt bereikt dat alle werknemers op de mijnbouwinstallaties op het gehele Nederlandse continentaal plat buiten de territoriale wateren, zolang zij daar werkzaam zijn, rechtstreeks – dus onafhankelijk van de vraag of het Nederlandse recht op de arbeidsovereenkomst toepasselijk is – onder de werkingssfeer van de Wet minimumloon komen te vallen.

Het gaat daarbij uitsluitend om personen die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. De Stichting van de Arbeid acht het aanvaardbaar, dat de voorgestelde wettelijke regeling alleen bedoelde categorie werkzame personen als uitgangspunt heeft. Voor wat betreft de toepassing van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag op personen werkzaam op het Nederlandse continentaal plat, is de Stichting echter verdeeld. Van werkgeverszijde wordt gesteld, dat het juist en consequent is, mede gelet op de beperkte opzet van de wettelijke regeling, ook ten aanzien van de toepassing van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, uit te gaan van arbeidsovereenkomsten. Van werknemerszijde in de Stichting daarentegen wordt gesteld, dat de bescherming van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag zich juist ook mede kan uitstrekken tot personen die geen arbeidsovereenkomst hebben. Men acht het niet juist in dit verband categorieën arbeidsverhoudingen die maatschappelijk gelijkgesteld kunnen worden met dienstbetrekkingen krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht bij voorbaat uit te sluiten, temeer waar het hier gaat om een – gelet op de doelstelling van het wetsvoorstel – essentieel deel van de arbeidsvoorwaarden van (offshore-)werknemers.

In aanmerking nemende dat de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag thans in Nederland slechts geldt voor arbeidsovereenkomsten, menen wij dat het niet in de rede ligt deze wet voor wat betreft de toepassing ervan op het continentaal plat een ruimere werkingssfeer te geven. Dit zou in strijd zijn met het karakter van een beperkte wettelijke regeling en bovendien leiden tot een ten aanzien van het vaste land van Nederland onevenwichtige rechtsbescherming. Wij hebben dan ook gemeend het voorstel te moeten handhaven en de uitbreiding van de toepassing van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag te beperken tot arbeidsverhoudingen in de offshore op basis van een arbeidsovereenkomst. Wij gaan er hierbij overigens vanuit, dat het merendeel van de in de offshore werkzame personen op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is.

6. Ontslagbescherming: de toepassing van het B.B.A. 1945

Het BBA 1945 bevat zelf geen regels die zijn internationale geldingsomvang bepalen. Op grond van de door de rechtspraak ontwikkelde regels moet worden aangenomen, dat het ontslagverbod van de artikelen 6 en 9 BBA 1945 een autonoom internationaal geldingsbereik heeft dat los staat van de vraag of het Nederlandse arbeidsrecht ingevolge een

Nederlandse regel van internationaal privaatrecht toepasselijk is op de arbeidsovereenkomst van de werknemer. Het BBA 1945 bevat voorschriften ter regeling van de sociaal-economische verhoudingen in Nederland en in het bijzonder van de Nederlandse arbeidsmarkt. Het dient in dit verband toepassing te vinden ter bescherming van de belangen van de Nederlandse arbeidsmarkt, maar de enkele omstandigheid dat een arbeidsovereenkomst door het Nederlands recht wordt beheerst, heeft niet noodzakelijkerwijs tot gevolg dat de belangen van de Nederlandse arbeidsmarkt worden geraakt door het ontslag. De vraag of de belangen van de Nederlandse arbeidsmarkt bij het ontslag zijn betrokken is een vraag die slechts aan de hand van de feiten van het concrete geval kan worden vastgesteld en in cassatie slechts marginaal kan worden getoetst. Het is hier niet de plaats om in detail in te gaan op de vraag welke omstandigheden hier een rol kunnen spelen, maar wel verdient vermelding dat van belang is of in het concrete geval kan worden verwacht, dat de werknemer na de ontslagname c.q. het ontslag weer op de Nederlandse arbeidsmarkt zal moeten terugvallen. Wanneer, zoals bij de arbeid op mijnbouwinstallaties op het continentaal plat niet zelden het geval is, arbeidskrachten uit het buitenland worden betrokken en in het buitenland gevestigde ondernemers als werkgever optreden, is het BBA 1945 dus in beginsel niet van toepassing.

Hoewel het BBA 1945 niet kan worden gerekend tot het Nederlandse burgerlijke arbeidsrecht dat zijn plaats in het B.W. heeft, kan de vraag worden gesteld of het wat betreft zijn toepassingsgebied in internationale gevallen niet op één lijn moet worden gesteld met de dwingendrechtelijke ontslagbepalingen van het burgerlijke arbeidsrecht en onderhevig moet worden geacht aan dezelfde verwijzingsregels die voor het burgerlijke arbeidsrecht gelden. Het BBA 1945 heeft evenwel niet alleen de bescherming van de werknemer tegen ontslag ten doel, het heeft – zoals reeds is opgemerkt – mede en vooral ten doel de bescherming van de Nederlandse arbeidsmarkt. Volledige gelijkstelling voor wat betreft zijn toepassing in internationale gevallen met het dwingende burgerrechtelijke arbeidsrecht ligt dus niet voor de hand. Wegens de verbondenheid van de ontslagbescherming van het BBA 1945 met de Nederlandse rechtssfeer ligt het wel voor de hand, het BBA 1945 ook van toepassing te verklaren op het continentaal plat. Ook hier, evenals bij het burgerrechtelijke arbeidsrecht (artikel 2) het geval is, moeten bijzondere regels betreffende de werkingsomvang aangeven wanneer het BBA 1945 in internationale gevallen toepasselijk is. Artikel 6 van het Verdrag van Rome 1980 kan hier geen uitkomst bieden omdat het daar gaat om het burgerlijk arbeidsrecht. Het BBA 1945 heeft, zoals hiervoor uiteengezet een eigen, door de rechtspraak ontwikkeld, internationaal toepassingsbereik.

7. Aanvullende afspraken tussen sociale partners. Collectieve arbeidsovereenkomsten

Uitgangspunt bij het voorstel is voorts, dat de betrokken sociale partners zelf aanvullende afspraken moeten kunnen maken over de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers op de mijnbouwinstallaties. Ook in de rapportage van de Noordzeecommissie van de Raad voor de Waterstaat wordt er uitdrukkelijk van uitgegaan, dat – behalve een wettelijke regeling van de rechtspositie – er in het overleg tussen de betrokken werkgevers en werknemers(-organisaties) afspraken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden zullen worden gemaakt.

De voorgestelde wettelijke bodemvoorziening zal door dergelijke afspraken op individueel dan wel collectief niveau uitsluitend kunnen worden aangevuld en dus niet beperkt (artikel 3, vierde lid en artikel 4, zesde lid).

Sociale partners kunnen met betrekking tot het continentaal plat collectieve arbeidsovereenkomsten afsluiten; een c.a.o. kan mede gelden voor een werkgever, die geen vestiging heeft in Nederland, indien hij zich heeft aangesloten bij een werkgeversorganisatie, die de c.a.o. afsloot, dan wel zelf met een werknemersorganisatie een contract heeft afgesloten. De c.a.o. kan tevens betrekking hebben op werknemers, die geen andere band met Nederland hebben dan dat zij op het Nederlandse deel van het continentaal plat werkzaam zijn. De Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst verzet zich daar niet tegen. Indien een werkgever gebonden is aan een c.a.o. zullen de werknemers, die eveneens aan de c.a.o. zijn gebonden, hun rechten van hem kunnen afdwingen. Bovendien is de werkgever alsdan verplicht de c.a.o.-bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden toe te passen op de niet aan de c.a.o. gebonden werknemers.

De c.a.o. werkt derhalve door in de arbeidsovereenkomst waarop ingevolge artikel 2 Nederlands recht van toepassing is. Er is dus geen aanleiding om daarnaast de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing te verklaren op het continentaal plat.

Krachtens de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Stb. 1937, 801) (Wet-AVV) kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid c.a.o.-bepalingen in het gehele land of een gedeelte van het land algemeen verbindend verklaren. Dit instrument is derhalve – gelet op de territoriale werking ervan – niet zonder meer toepasbaar op het continentaal plat.

Naar het oordeel van de Stichting van de Arbeid is de Wet-AVV in de Nederlandse arbeidsverhoudingen een logische aanvulling op de Wet op de CAO. Nu sociale partners met betrekking tot arbeid op het Nederlandse continentale plat cao's kunnen afsluiten, acht de Stichting het voor de hand liggend, dat in beginsel ook de mogelijkheid van avv bestaat. De Stichting realiseert zich, dat het in de praktijk veelal niet mogelijk zal zijn – gelet op de aan avv te stellen eisen – een avv-besluit tot stand te brengen. Ook het feit, dat bestaande bedrijfstak cao's niet zijn afgestemd op de omstandigheden in de offshore, kan als een belemmering worden gezien. De Stichting acht het evenwel ongewenst dat de mogelijkheid tot avv ten principale niet zou bestaan. Het is naar de mening van de Stichting niet juist, wanneer geen rekening wordt gehouden met de mogelijkheid dat er in de offshore een organisatorische structuur tot stand komt waarin specifiek op het continentale plat gerichte zaken worden geregeld.

Wij menen, gelet op de argumentatie van de Stichting om ook de Wet-AVV op het continentale plat van toepassing te verklaren, dat het aanbeveling verdient dit advies te volgen. Het is immers denkbaar dat er voor arbeid op het continentale plat specifieke cao's (offshore-cao's) tot stand komen. Wij stellen dan ook voor, de werkingssfeer van de Wet-AVV tot het continentaal plat uit te breiden. Volledigheidshalve zij nog opgemerkt, dat voor ondernemingscao's waarvan de totstandkoming op het continentaal plat wel in de rede ligt, het instrument van algemeen verbindend verklaring – naar bekend – niet van belang is.

8. Toepasselijkheid van artikel 6 Wet op de loonvorming

Door de grote verscheidenheid van nationaliteiten van werkgevers en werknemers werkzaam op het continentaal plat, en daardoor ook hun beperkte verbondenheid met de bij de Nederlandse bedrijfstak-cao's betrokken partijen, ligt het naar onze mening niet in de rede te mogen verwachten, dat in de toekomst in alle betrokken bedrijfstakken ook specifieke cao's voor offshore-werknemers tot stand zullen komen. De voorgestelde uitbreiding van het werkingsgebied van de Wet AVV zal dan

ook naar verwachting in de offshore vooralsnog een te beperkt instrument zijn voor die situaties, waarin een algemeen verbindend verklaring van collectieve arbeidsvoorwaarden wenselijk is. In overeenstemming met het advies van de Raad van de Waterstaat is daarom gezocht naar een ander instrument om afspraken van sociale partners over de arbeidsvoorwaarden van de werknemers op mijnbouwinstallaties, die anders dan in de vorm van een (ondernemings)-c.a.o. worden gegoten, van overheidswege algemene gelding te geven.

Daartoe is in het wetsvoorstel gekozen voor van toepassing verklaring van artikel 6 van de Wet op de loonvorming naast de mogelijkheid het algemeen verbindend verklaren van bepalingen van c.a.o.'s. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is dientengevolge bevoegd om, op verzoek dan wel na instemming van de sociale partners, vertegenwoordigd in de Stichting van de Arbeid, regelingen van dezelfde inhoud als een c.a.o. voor ten hoogste twee jaren vast te stellen met betrekking tot de dienstbetrekking van werknemers die arbeid verrichten op mijnbouwinstallaties. Vanzelfsprekend zal hierbij overeenstemming over de vaststelling van zodanige regeling met de Minister van Economische Zaken van groot belang zijn.

De Stichting van de Arbeid realiseert zich, dat het in de praktijk veelal niet mogelijk zal zijn – gelet op de aan algemeen verbindend verklaring te stellen eisen – een avv-besluit tot stand te brengen (zie par. 7). Zij kan er daarom mee instemmen, dat artikel 6 van de Wet op de loonvorming van toepassing wordt verklaard.

Voor de Wet op de loonvorming geldt evenals voor de c.a.o.-wetgeving dat deze, als van publiekrechtelijke aard, rechtstreeks van toepassing is, derhalve zonder de voorafgaande toepassing van regels van het internationaal privaatrecht.

9. Niet in het voorstel geregelde onderwerpen

In het wetsvoorstel is bewust afgezien van het regelen van onderwerpen met betrekking tot de arbeidsomstandigheden op mijnbouwinstallaties. Deze onderwerpen zijn krachtens de Mijnwet continentaal plat (Stb. 1965, 428) geregeld in het Mijnreglement continentaal plat (Stb. 1967, 158). De regeling met betrekking tot de arbeidsomstandigheden in de mijnwetgeving wordt afgestemd op de overeenkomstige regelingen, die gelden ten aanzien van de arbeidsomstandigheden in Nederland ingevolge de arbeidsomstandighedenwetgeving.

De vreemdelingenwetgeving wordt door het wetsvoorstel niet doorkruist; voor toegang tot en verblijf in Nederland gelden de daarvoor gestelde regels. Voor buitenlanders die in verband met hun arbeid op het continentaal plat tijdelijk in Nederland verblijven geldt een bijzonder verblijfsregime, eveneens in het kader van de vreemdelingenwetgeving.

10. Evaluatie van de werking van de wettelijke regeling

Zoals hiervoor in de Inleiding reeds werd vermeld heeft de Stichting van de Arbeid de wenselijkheid uitgesproken de effecten van de wettelijke regeling op termijn te evalueren. Een algemeen evaluatie-onderzoek zal naar ons oordeel door de internationale en steeds wisselende arbeidsverhoudingen op het continentale plat een slechts beperkt beeld kunnen geven van de praktijk. Daarom achten wij het van groot belang, dat alle betrokkenen (werkgevers- en werknemersorganisaties in de Nederlandse offshore e.a.) voortdurend alert blijven op de ontwikkelingen met betrekking tot de rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden van de offshore-werknemers en eventuele knelpunten in het arbeidsvoorwaardenoverleg ter discussie stellen. Het ligt niettemin in onze bedoeling om overeenkomstig de suggestie van de Stichting van de Arbeid op

termijn, daarbij denken wij aan een periode van vijf jaar na inwerkingtreding van de wettelijke bepalingen, door een gericht onderzoek in de Nederlandse offshore de effectiviteit van de wettelijke regeling te doen vaststellen en om na te gaan, of en in welk opzicht aanpassing van de wettelijke regeling nodig en wenselijk is. Voor bedoelde evaluatie en de op basis daarvan te nemen beslissingen zullen de eventuele signalen uit de praktijk omtrent voorkomende knelpunten tevens van richtinggevend belang zijn.

B. Toelichting op afzonderlijke artikelen

Artikel 1

In de begripsomschrijvingen is nauw aangesloten bij de definities, die bij en krachtens de Mijnwet continentaal plat worden gegeven. Dit heeft het voordeel, dat er geen nieuwe interpretatieproblemen ontstaan bij het uitleggen van de gehanteerde begrippen.

De definitie van «mijnbouwinstallatie» omvat ook boorschepen. De gehanteerde definitie van «mijnbouwinstallatie» heeft betrekking op alle – zowel vaste als (geïmmobiliseerde) drijvende – inrichtingen voor het instellen van een opsporingsonderzoek, of het winnen van delfstoffen, welke zich buiten de territoriale wateren bevinden. Voorts is de wet uitdrukkelijk eveneens van toepassing verklaard op arbeid in het kader van de mijnbouw, die wordt verricht op schepen. Aldus worden – in navolging van het advies van sociale partners in de Stichting van de Arbeid en van de Raad van State – offshore-werknemers die niet op een mijnbouwinstallatie (booreiland of boorschip) werkzaam zijn, maar op of vanaf een (ander) schip, ook – zij het alleen indien zij langer dan een periode van tenminste 30 dagen werkzaam zijn – onder de werkingssfeer van de wet gebracht. Het gaat dan om de schepen die worden ingezet voor allerlei bijkomende activiteiten die verband houden met de olie- en gaswinning. Daarbij moet worden gedacht aan schepen voor het leggen van pijpleidingen, ankerbehandelingsvaartuigen, kraanschepen, schepen voor seismologisch onderzoek e.d.

Ook is de werking van de wet heel uitdrukkelijk van toepassing verklaard op arbeid «vanaf» een schip. Daarmede wordt beoogd ook de offshore-werknemer die duikarbeid of andersoortige arbeid niet op maar vanaf een schip verricht in verband met de mijnbouw eveneens onder de werking van de wet te brengen.

De beperkende voorwaarden van «een periode van tenminste 30 dagen...arbeid verrichten» voor toepassing van de wet op offshore-werknemers op schepen, is opgenomen om te voorkomen, dat de wet ook moet worden toegepast in situaties van slechts kortdurende arbeid. Naar ons oordeel zouden bij toepassing van de wet in die gevallen de door de wet aan de werkgever op te leggen verplichtingen in onevenredige verhouding staan tot de te verrichten «kortdurende» arbeid door de offshore-werknemer. In navolging van het krachtens de wetgeving inzake uitbreiding van de fiscale jurisdictie gewijzigde artikel 49, derde lid, onder g, van de Wet op de inkomstenbelasting 1964, is gekozen voor genoemde termijn als concrete voorwaarde waaraan door de bedoelde offshore-werknemer onder meer moet worden voldaan om onder de werkingssfeer van de wet te kunnen vallen. Daarbij dient de bepaling «periode van ten minste 30 dagen..... werkzaam zijn» zo te worden verstaan, dat hierin behalve de tijd dat de offshore-werknemer daadwerkelijk arbeid verricht eveneens zijn begrepen de normale rust- en verlofperioden.

Overigens strekt de werkingssfeer van de wet zich voor wat betreft schepen niet alleen uit tot de offshore-werknemers op schepen op het Nederlandse deel van het continentaal plat gelegen buiten de territoriale

wateren, maar ook tot de offshore-werknemers op schepen welke zich binnen de territoriale wateren bevinden (t.w. het zeegebied tot 12 mijl uit de kust met inbegrip van het in dat gebied gelegen territoriale deel van het Nederlandse continentaal plat). Deze uitdrukkelijke toepassing van de wet ook binnen de territoriale wateren is gekozen om onduidelijkheid hierover te voorkomen, aangezien bij schepen onder vreemde vlag die zich binnen de territoriale wateren bevinden ook sprake is van rechtsmacht van de vlaggestaat. Daar komt bij, dat toepassing van de wet ook noodzakelijk is vanuit sociaal verzekeringsoogpunt. Onder omstandigheden is de Nederlandse sociale zekerheid op personen werkzaam op schepen die zich in Nederland (binnen de territoriale wateren) bevinden namelijk niet van toepassing. Aldus is er zo goed als redelijkerwijs mogelijk is in voorzien, dat zowel de offshore-werknemer die werkzaam is op een schip (met inbegrip van een boorschip) dat zich binnen de territoriale wateren bevindt, als de offshore-werknemer op een schip op het extra-territoriaal gelegen Nederlandse continentaal plat, aanspraak kan doen gelden op de sociale zekerheidsvoorzieningen ingevolge het bepaalde in de artikelen 3 en 4, indien in voorkomende gevallen de Nederlandse sociale zekerheid dan wel de sociale zekerheid van een andere EG-lidstaat niet op hem van toepassing is. Voor personen op vaste mijnbouwinstallaties(booreilanden) kan worden volstaan met toepassing van de wet op het Nederlandse deel van het continentale plat gelegen buiten de territoriale wateren, omdat voor hen – indien zij werkzaam zijn op een booreiland, dat zich binnen de territoriale wateren bevindt – het Nederlandse recht inclusief de sociale zekerheid in beginsel in volle omvang geldt.

Het kan voorkomen, dat een bepaalde inrichting noch als mijnbouwinstallatie noch als schip kan worden aangemerkt; voor die gevallen biedt artikel 1, tweede lid, naar het voorbeeld van artikel 1, tweede lid, boek 8, Nieuw Burgerlijk Wetboek, de mogelijkheid om werknemers op andere inrichtingen dan mijnbouwinstallaties en zeeschepen onder de werkingssfeer van de wet te brengen. Men zou daarbij kunnen denken aan installaties zoals «hotel-platforms», die uitsluitend dienen om onderdak te verschaffen aan werknemers op booreilanden, althans voor zover die installaties niet verbonden zijn met een mijnbouwinstallatie en als zodanig geen onderdeel uitmaken van een samenstel van inrichtingen, dat als een mijnbouwinstallatie in de zin van de wet dient te worden aangemerkt.

Tenslotte bevat het derde lid van dit artikel een mede door de Stichting van de Arbeid gewenste uitzonderingsbepaling met betrekking tot personen, die als schepeling werkzaam zijn op een schip dat activiteiten verricht in verband met de olie- en gaswinning. Hiermede wordt beoogd de doelgroep van de wet te beperken tot alleen die werknemers die werkzaam zijn in het kader van de exploratie- en exploitatie van natuurlijke bodemrijkdommen en die niet de hoedanigheid hebben van «schepeling». Ten aanzien van de rechtspositie van schepelingen bestaat geen rechtsvacuum. Bedoelde rechtspositie wordt geregeld in de toepasselijke wetgeving van de vlaggestaat van het desbetreffende schip. Het ligt niet in de bedoeling door middel van deze wet daarop inbreuk te maken. Voor de definitie is aangesloten bij het criterium «arbeidsovereenkomst met de zeewerkgever» van artikel 396 van het Wetboek van Koophandel (Wet van 23 mei 1990, Stb. 1990, 379 en Stb. 1991, 127). Naast het begrip «schepeling» is in de definitie ook het begrip «kapitein» opgenomen, omdat de kapitein in de regel ook op arbeidsovereenkomst werkzaam is en uit dien hoofde ook als werknemer in de zin van deze wet zou kunnen worden aangemerkt in die gevallen waarin het schip wordt gebruikt in het kader van de olie- en gaswinning op zee.

Artikel 2

Dit artikel heeft betrekking op de arbeidsovereenkomst met werknemers op mijnbouwinstallaties op het continentale plat buiten de territoriale zee. Het heeft de strekking, voor deze werknemers een rechtsregime te scheppen dat in beginsel gelijk is aan het rechtsregime waaronder zij zouden vallen indien zij werkzaam waren op het Nederlandse grondgebied. In dat laatste geval zou het Nederlandse arbeidsrecht in beginsel toepasselijk zijn voorzover de regels van internationaal privaatrecht geen ander recht als toepasselijk aanwijzen. In verband met het internationale karakter van de op het continentaal plat verrichte arbeid, waarbij niet zelden buitenlandse werkgevers en buitenlandse werknemers betrokken zijn, komt op die regels van internationaal privaatrecht, die ten doel hebben aan te geven in welke gevallen het Nederlandse materiële arbeidsrecht toepasselijk is en in weke gevallen de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een buitenlands rechtsstelsel, een sterke nadruk te liggen. Dit is reeds even aangestipt in de onder nr. 2 van de algemene inleiding gegeven beschouwingen. Daar is tevens gewezen op de oriëntatie die op dit punt met betrekking tot individuele arbeidsovereenkomsten moet worden gevonden in de desbetreffende bepalingen van een onder auspiciën van de Europese Gemeenschappen uitgewerkt verdrag betreffende het toepasselijke recht op verbintenissen uit overeenkomst (Verdrag van Rome van 19 juli 1980, Trb. 156). Het Verdrag zal daarmee tevens in werking zijn getreden.

Dit verdrag behelst een speciale bepaling met betrekking tot de individuele) arbeidsovereenkomst (artikel 6). Als hoofdregel geldt, dat toepasselijk is het recht van het land waar de werknemer ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht. Wanneer de werknemer zijn arbeid gewoonlijk niet in eenzelfde land verricht, is toepasselijk het recht van het land waar zich de vestiging van de werkgever bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen. Wanneer in een bijzonder geval uit het geheel der omstandigheden blijkt dat de arbeidsovereenkomst nauwer is verbonden met een ander land, dan is – in dit uitzonderingsgeval – het recht van dat andere land toepasselijk. Door rechtskeuze kunnen de partijen van het aangewezen recht slechts afwijken in zoverre het geen dwingendrechtelijke bepalingen betreft.

Artikel 6 van het Verdrag van Rome zal er in verband met artikel 2 van het wetsvoorstel in het algemeen toe leiden dat Nederlands recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van een werknemer die zijn arbeid gewoonlijk op het Nederlandse continentale plat verricht. Dat is het geval indien geen rechtskeuze is gedaan, maar is voor wat betreft de dwingende bepalingen van dat recht ook het geval indien rechtskeuze overigens tot de toepassing van een vreemd recht zou leiden. In een derde situatie is het Nederlandse recht van toepassing, en wel integraal, indien krachtens de keuze van de partijen dat recht is aangewezen als het op de arbeidsovereenkomst toepasselijke recht.

De opstellers van het Verdrag van Rome zijn er zich van bewust geweest, dat het arbeidsrecht in veel landen er in sterke mate op is gericht bescherming te bieden aan degene die doorgaans als de zwakste partij moet worden beschouwd, de werknemer. Daarom wordt het beginsel van de autonomie van partijen ten aanzien van de aanwijzing van het toepasselijke recht – een beginsel dat het internationale contractenrecht in het algemeen onbeperkt geldt – sterk ingeperkt. De regeling sluit voor het overige aan bij het beginsel dat aan het internationaal privaatrecht in het algemeen ten grondslag ligt, namelijk dat rechtsbetrekkingen behoren te worden beheerst door het recht van het land waarmede zij het sterkst zijn verbonden. Indien er een van land tot land wisselende arbeidsplaats is, is er geen vast verband met één bepaald land aanwezig en moet worden teruggevallen op het recht van het land

van de partij die wel een vast aanknopingspunt heeft, de werkgever die de werknemer in dienst heeft genomen. De toepassing van deze regels zal er in het bijzonder bij arbeid op booreilanden toe leiden dat niet steeds het Nederlandse recht als toepasselijk wordt aangewezen. In sommige gevallen, wanneer de band met de Nederlandse rechtssfeer zeer zwak is, zal het buitenlandse recht van het land van de vestiging van de werkgever toepasselijk zijn. Het is mogelijk dat dit buitenlandse recht de werknemer een minder vergaande bescherming biedt dan het Nederlandse recht. Dat kan op zichzelf geen reden zijn, de toepassing van dit buitenlandse recht af te wijzen.

De toepassing van de regels van internationaal privaatrecht kan wel eens problemen opleveren, met name wanneer onduidelijk is of de werknemer zijn arbeid «gewoonlijk» verricht op het Nederlandse continentale plat. Voor een goed begrip zij nog vermeld, dat het bij deze vraag gaat om de plaats waar de arbeid ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet worden verricht. Of de werknemer, voordat hij de arbeidsovereenkomst sloot, gewoonlijk elders werkte is in dit verband niet relevant. Het voorstel strekt er toe te bewerkstelligen, zoals hiervoor reeds is uiteengezet, dat op de arbeidsverhouding van werknemers buiten Nederlands territoir werkzaam op het Nederlandse continentale plat, het Nederlandse arbeidsovereenkomstenrecht – en in geval van keuze voor een vreemd recht, de dwingende bepalingen van dat recht – in dezelfde omstandigheden van toepassing zal zijn als wanneer het ging om werknemers die in Nederland werkzaam zijn.

Wat betreft de tweede volzin verdient nog opmerking, dat deze is toegesneden op de bepaling van artikel 6 van het verdrag van Rome van 1980, dat – zoals hiervoor reeds is vermeld – aanknoopt bij het recht van het land waar de werknemer ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht.

Artikel 2 van het wetsvoorstel en artikel 6 van het Verdrag van Rome van 1980 hebben uitsluitend betrekking op individuele arbeidsovereenkomsten. Wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten kan het volgende worden opgemerkt.

Ook in verband met de toepasselijkheid van het Nederlandse recht betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten rijst de vraag, of er regels zijn die bepalen of het van toepassing is in internationale gevallen. In dit verband is er reeds op gewezen dat artikel 6 van het Verdrag van Rome 1989 niet rechtstreeks uitkomst kan bieden omdat dit artikel slechts betrekking heeft op individuele arbeidsovereenkomsten. In zoverre evenwel de inhoud van individuele arbeidsovereenkomsten wordt beïnvloed door collectieve arbeidsovereenkomsten, is het verwijzingsregime van artikel 6 wel van toepassing. Indien in het land, waarvan het recht op grond van artikel 6, tweede lid, van toepassing is, een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is op de rechtsverhouding tussen de werkgever en de werknemer, kan een rechtskeuze voor het recht van een andere Staat de werknemer niet de bescherming doen verliezen die in die c.a.o. is neergelegd.

De omstandigheid dat de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten als publiekrechtelijk te kwalificeren wetgeving, het karakter heeft van dwingend recht, maakt de toepassing ervan onafhankelijk van de vraag of verwijzingsregels van internationaal privaatrecht naar het recht van het land verwijzen aan welks wetgeving de c.a.o. zijn bindend karakter ontleend. Met nog meer reden geldt dit voor de Wet op het verbindend en onverbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten. Derhalve zien wij geen grond om de toepassing van de Nederlandse c.a.o.-wetgeving te verbinden aan de voorwaarde dat ingevolge een Nederlandse verwijzingsregel het Nederlands recht toepasselijk moet zijn op de arbeidsovereenkomst. Deze wetgeving is dus rechtstreeks toepasselijk.

Voor wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten zelf geldt, dat de internationaal privaatrechtelijk moet worden gezien als overeenkomsten tussen daartoe bevoegde werkgevers- en werknemersorganisaties.

De vragen betreffende de bevoegdheid – algemeen voor het aangaan van overeenkomsten en specifiek voor het aangaan van c.a.o.'s – alsmede de vraag welk recht op de overeenkomst van toepassing is, zijn in beginsel onderworpen aan het gewone internationaal privaatrecht. Bij de laatste vraag kan rechtskeuze een rol spelen, maar het gekozen recht kan niet afdoen aan het objectief toepasselijke recht van het land waarmee de c.a.o. nauw is verbonden. Kiest men voor een c.a.o. welke door Nederlands recht wordt beheerst, dan moet zo'n c.a.o. krachtens artikel 4 van de Wet op de loonvorming worden gemeld aan de Nederlandse overheid. De rechter aan wie een geschil wordt voorgelegd betreffende de uit de c.a.o. voortvloeiende rechten en verplichtingen zal daarop het Nederlandse c.a.o.-recht toepassen.

Artikel 3

Zoals in het algemeen deel van deze toelichting reeds uiteengezet is, heeft de werknemer die arbeidsongeschikt is recht op loondoorbetaling. Echter tot ten hoogste een periode van 52 weken en tot een bedrag van 70% van het loon. Ingevolge het Nederlandse arbeidsrecht dat toepasselijk is, ontvangt hij bovendien, tenzij anders is overeengekomen, over de eerste zes weken van arbeidsongeschiktheid het volle loon (ex artikel 1638c B.W.). Deze voorziening wil bereiken dat de categorie werknemers waarop de voorgestelde wettelijke regeling betrekking heeft, gedurende een vol jaar van arbeidsongeschiktheid wat betreft hun loonpositie zullen verkeren in een situatie die vergelijkbaar is met die van werknemers die ter zake van hun arbeidsongeschiktheid onder de Ziektewet vallen.

Overigens geldt dat de loondoorbetalingsverplichting voortduurt, ongeacht het al dan niet voortduren van de dienstbetrekking.

In het eerste lid wordt het aanvullende en beperkte karakter van het wetsvoorstel tot uitdrukking gebracht. Werknemers op wie bij arbeidsongeschiktheid de wettelijke regeling terzake van een van de Lid-Staten van de Europese Gemeenschappen van toepassing is, kunnen geen aanspraak maken op de wettelijke voorziening.

De desbetreffende buitenlandse regeling moet dan als voldoende worden beschouwd en het onderhavige wetsvoorstel dient daarop geen inbreuk te maken, ook niet als de buitenlandse regeling een mindere bescherming zou bieden. De beperking tot regelingen van de Lid-Staten van de Europese Gemeenschappen laat zich verklaren uit de omstandigheid van deze regelingen geacht kunnen worden voldoende en min of meer gelijkwaardige voorzieningen te bevatten. Het is om voor de hand liggende redenen moeilijk om dit na te gaan voor alle landen ter wereld waaruit werknemers op het Nederlandse continentale plat werkzaam zouden kunnen zijn.

Evenmin is artikel 3 toepasselijk indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer onvoldoende aanknoping heeft met de Nederlandse rechtssfeer, en daarop ingevolge de Nederlandse regels van internationaal privaatrecht een buitenlands recht van toepassing is. Zie hetgeen met betrekking tot die regels hiervoor in de toelichting op artikel 2 is opgemerkt. De door artikel 3 gegeven regeling, die de werkgever een verplichting oplegt tot doorbetaling van het loon in geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende de dienstbetrekking en daarna, is te beschouwen als een regeling van burgerrechtelijke aard. Dat de verplichting van de werkgever uit de wet voortvloeit en niet uit de arbeidsovereenkomst zelf is daarop niet van invloed. Dat de toepasse-

lijkheid van deze regeling afhankelijk is van de vraag of het internationaal privaatrecht voor het toepasselijke burgerlijke arbeidsovereenkomstrecht naar Nederland verwijst hangt samen met haar burgerrechtelijke karakter. Dat het Nederlandse recht zich niet inlaat met rechtsverhoudingen die geen of onvoldoende aanrakingspunten hebben met de Nederlandse rechtsorde is een algemeen uitgangspunt van het Nederlandse (internationaal privaat)recht dat noodzakelijkerwijs ook hier zijn invloed doet gelden.

De loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval wordt in artikel 3, tweede lid, uitgebreid tot ten hoogste 52 weken, naar analogie van de Ziektewet.

Ingevolge artikel 1638c B.W. bestaat voor de eerste zes weken van de arbeidsongeschiktheid in beginsel aanspraak op doorbetaling van het volledige loon. Het zevende lid van artikel 1638c B.W. maakt het echter mogelijk bij schriftelijke overeenkomst of reglement af te wijken van de wettelijke verplichting tot doorbetaling van het volledige loon. In feite kan de loondoorbetalingsverplichting aldus worden teruggebracht tot het niveau van het minimumloon. Voor zover de Ziektewet op een werknemer van toepassing is, wordt in de praktijk het gevolg van bedoeld afwijkend beding beperkt tot 70% van het (ZW-)loon.

Door de bepaling van het tweede lid wordt gewaarborgd dat de werknemer aanspraak heeft op loondoorbetaling gedurende 52 weken van 70% loon, en dat ondanks een afwijkend beding op grond van artikel 1638c B.W. voor de werknemer geen lagere loonaanspraak kan ontstaan. Bij gebreke van een afwijkend beding, bestaat vanzelfsprekend ingevolge de aanspraak van artikel 1638c B.W., gedurende de eerste zes weken, aanspraak op doorbetaling van het volledige loon.

De bedoelde werknemer wordt aldus bij arbeidsongeschiktheid gevrijwaard tegen het volledig wegvallen van zijn inkomen, gedurende een periode van maximaal 52 weken. Daarbij is bepaald dat deze aanspraak geldt ongeacht het voortduren van de dienstbetrekking: ook na het einde daarvan blijft de doorbetalingsverplichting voor de (gewezen) werkgever bestaan. Hiervoor is gekozen omdat de werknemer immers de bescherming van het Nederlandse sociaal verzekeringsrecht mist.

De werkgeversvertegenwoordigers in de Stichting van de Arbeid menen evenwel, dat de voorziening die artikel 3, tweede lid, biedt te ruim is. Een loongarantie bij arbeidsongeschiktheid die maximaal 52 weken kan bedragen, gaat naar hun mening in dit verband veel te ver, mede gezien het feit dat de voorgestelde voorziening berust op een voorlopige keuze van het kabinet. Hierbij dient naar hun oordeel in aanmerking te worden genomen dat het een groep werknemers betreft die niet in Nederland woont en niet bij een in Nederland gevestigde werkgever in dienst is, terwijl bovendien de loondoorbetalingsverplichting voortduurt wanneer de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Het komt deze leden logisch voor, en meer in overeenstemming met de doelstelling van de voorgenomen wettelijke regeling, te weten voldoende rechtsbescherming te bieden aan de betrokken werknemers, wanneer de aanspraak op doorbetaling van het loon uitsluitend wordt gebaseerd op artikel 1638c B.W. Dit betekent, dat naar hun oordeel de werknemer bij arbeidsongeschiktheid slechts aanspraak dient te hebben op het overeengekomen loon voor een periode van zes weken.

De werknemersvertegenwoordigers in de Stichting van de Arbeid daarentegen achtten artikel 3, tweede lid, bij wijze van minimumvoorziening aanvaardbaar. De voorziening is naar hun mening te beperkt, wanneer men het risico van langdurige arbeidsongeschiktheid in ogenschouw neemt. Deze regeling laat volgens hen overigens onverlet, dat de werkgever in veel gevallen aansprakelijk is voor bedrijfsongevallen en beroepsziekten op grond van artikel 1638x B.W. Verder merkten deze vertegenwoordigers in dit verband op, dat de voorgestelde regeling

voorziet in een loondoorbetaling van 70% van het vastgestelde loon. Hierbij moet nog in aanmerking worden genomen, dat inkomen uit arbeid op het continentale plat dikwijls in belangrijke mate afhankelijk is van toeslagen, en dat in Nederland de meeste cao's voorzien in 100% doorbetaling gedurende maximaal 2 jaar.

Vanuit sociaal oogpunt bezien is het onzes inziens alleszins redelijk en wenselijk ten behoeve van alle offshore-werknemers, dus voor degenen die wel en degenen die niet onder de Ziektewet vallen, inhoudelijk in beginsel eenzelfde loondoorbetalingsregeling bij ziekte te laten gelden. Het ligt naar onze mening dan ook in de rede het voorstel te handhaven. De offshore-werknemer wordt aldus bescherming gegeven die gelijkwaardig is aan die welke toekomt aan de werknemer die de bescherming van het Nederlandse sociale verzekeringsrecht geniet.

Wel geldt daarbij – zie de definitie van «werknemer» in artikel 1, eerste lid – dat de arbeidsongeschiktheid moet zijn ontstaan in de periode dat de werknemer arbeid verricht in verband met de mijnbouw op het continentale plat. Voor een goed begrip zij opgemerkt, dat daaronder uiteraard ook de periode wordt verstaan dat de werknemer rusttijd op het vasteland doorbrengt. Wanneer echter de installatie buiten het Nederlands plat wordt geplaatst of de werknemer een andere arbeidsplaats buiten dat plat gaat innemen (bijvoorbeeld op een andere mijnbouwinstallatie buiten dat plat), wordt de werknemer niet meer door dit wetsvoorstel beschermd met betrekking tot een daar ingetreden arbeidsongeschiktheid.

De verplichting van de werkgever tot loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid van zijn werknemers is overigens per verzuimde werkdag nog beperkt tot ten hoogste het maximum dagloon ingevolge de Ziektewet. Voorts wordt de aanspraak op loondoorbetaling verminderd met de inkomsten die de werknemer overigens uit hoofde van die arbeidsongeschiktheid mocht ontvangen. De werkgever kan daartoe voor zijn werknemers een verzekering afsluiten, die voorziet in een arbeidsongeschiktheidsuitkering aan de werknemer. Deze verzekering dient derhalve – in tegenstelling tot de ziektekostenverzekering ingevolge artikel 4 – te voorzien in de loonderving van de werknemer. Als de werkgever een zodanige verzekering ten behoeve van zijn werknemers afsluit is het redelijk te achten, dat – net als bij toepassing van de Ziektewet – door hem op het loon van de werknemer hiervoor een zeker bedrag in mindering kan worden gebracht. Hierin voorziet de bepaling van het derde lid van artikel 3. Bedoelde inhouding mag echter niet meer bedragen dan de werknemer verschuldigd zou zijn als op hem de Ziektewet van toepassing was geweest.

Voorts is nog bepaald, dat de aanspraak op loondoorbetaling wordt verminderd met de inkomsten uit vervangende arbeid. De gedachte hierbij is, dat het kan voorkomen dat een werknemer arbeidsongeschikt is verklaard voor het verrichten van arbeid op zee ten behoeve in het kader van de olie- en gaswinning, maar – als gevolg van de andere (lichtere) medische eisen welke worden gesteld – nog wel arbeidsgeschikt is voor het verrichten van arbeid op het vaste land. Indien zich zo'n geval voordoet en betrokkene ook feitelijk inkomsten uit bedoelde vervangende arbeid geniet, zou het niet redelijk zijn die inkomsten niet in mindering te brengen op de loonaanspraak van betrokkene op zijn offshore-werkgever.

Het vierde lid strekt er toe duidelijk te maken dat het hier gaat om een dwingendrechtelijke beschermingsregel, waarop de werknemer een beroep kan doen ook als door rechtskeuze ander dan Nederlands recht op de arbeidsovereenkomst toepasselijk zou zijn (artikel 6 Verdrag van Rome). Uiteraard kunnen de partijen een regeling treffen die gunstiger is voor de werknemer. Zie hetgeen hiervoor onder punt 7 is opgemerkt bij de algemene toelichting.

Artikel 4

In artikel 4 is een voorziening opgenomen die de werknemer verzekert van vergoeding van ziektekosten. Daartoe wordt de werkgever verplicht te zorgen dat de werknemer tegen die kosten voldoende is verzekerd, bij gebreke waarvan de werknemer jegens de werkgever aanspraak op vergoeding van bedoelde kosten kan maken. Op deze wijze wordt beoogd een bescherming van de werknemer op dit punt te creëren, zonder dat de werkgever deze – soms hoge – kosten zelf zal moeten dragen. De werkgever wordt immers slechts aansprakelijk gesteld indien en voorzover hij er niet voor heeft gezorgd dat de werknemer voldoende is verzekerd.

Wat betreft het eerste lid moge worden verwezen naar de toelichting op artikel 3, eerste lid. Hetgeen daar is gezegd met betrekking tot de beperkingen van de gekozen opzet geldt eveneens ten aanzien van artikel 4.

De categorie werknemers waarvoor artikel 4 geldt is blijkens het tweede lid beperkt tot hen, wier loon lager is dan de geldende loongrens als bedoeld in artikel 3 van de Ziekenfondswet. Aangenomen mag worden, dat de werknemers die een loon verdienen dat meer bedraagt dan bedoelde loongrens, in financieel opzicht de wettelijke bescherming van de voorgestelde regeling niet nodig hebben.

De voorgestelde regeling houdt in, dat de werkgever er voor dient te zorgen, dat zijn werknemers op wie deze wettelijke regeling van toepassing is, voldoende zijn verzekerd tegen het risico van ziektekosten. Wat onder «voldoende» is te verstaan kan uiteraard niet in het ongewisse blijven. In lid 3 is daarom aansluiting gezocht bij de normen van de Ziekenfondswet. Zonodig kunnen daarover nog nader regels worden gesteld bij ministerieel besluit. Indien en voorzover de werkgever deze zorgplicht niet nakomt zelf hij voor vergoeding van ziektekosten door de werknemer kunnen worden aangesproken, aldus het vierde lid.

De verplichting van de werkgever met betrekking tot diens zorgplicht voor het verzekerd zijn tegen ziektekosten is beperkt tot de persoon van de werknemer en strekt zich niet (anders dan in de Ziekenfondswet) tevens uit tot zijn gezinsleden. Deze beperkte zorgplicht vloeit voort uit het minimumkarakter van de wettelijke regeling. Indien de werknemer een meer uitgebreide verzekering wenst, waarin mede zijn gezinsleden zijn verzekerd, dan behoort het treffen van zodanige voorziening tot diens eigen verantwoordelijkheid en niet mede tot die van de werkgever.

Deze wettelijke verplichting is van belang nu het gaat om werknemers die kunnen behoren tot de lagere inkomensgroepen, doch voor wie geen voorzieningen krachtens de Ziekenfondswet openstaan. Het is dan ook waarschijnlijk, dat velen van hen – vanwege de relatief hoge premie – zullen nalaten zich tegen het risico van ziektekosten te verzekeren. Het is zelfs denkbaar, dat in voorkomend geval, daar waar bij acute ziekte of ongeval ziekenhuisopname in Nederland nodig is, de daaraan verbonden kosten wegens financieel onvermogen van betrokkenen ten laste van de Nederlandse Staat zullen komen.

Vermelding verdient in dit verband nog, dat de betreffende ziektekostenverzekering niet alleen de kosten van geneeskundige verzorging en behandeling gedurende de dienstbetrekking dient te dekken, doch evenzeer die ziektekosten die voortvloeien uit een na beëindiging van de arbeidsovereenkomst nog voortdurende geneeskundige verzorging en behandeling. Dit laatste echter voor een periode van ten hoogste één jaar na einde dienstbetrekking. Naar onze mening is het redelijk te achten, dat de gewezen werknemer gedurende genoemde periode nog vergoeding krijgt van de ziektekosten die hun oorsprong vinden in een tijdens zijn voormalige dienstbetrekking opgetreden ziekte of ongeval.

Ook wordt aldus voorkomen, dat de werkgever door (voortijdige) beëindiging van de dienstbetrekking zijn verplichtingen ter zake zou kunnen ontgaan.

In het kader van de voorgestelde regeling zal de werkgever voor de betrokken werknemers een collectieve ziektekostenverzekering kunnen afsluiten, teneinde aldus aan zijn zorgplicht ter zake te kunnen voldoen. Uit de inhoud van het advies van de Stichting van de Arbeid, waarin deze regeling is behandeld, kan worden afgeleid dat de werkgevers zich in staat achten aan deze zorgplicht te voldoen, bijvoorbeeld door het afsluiten van een toereikende (collectieve) ziektekostenverzekering voor de desbetreffende werknemers.

Het is redelijk dat ingevolge het vijfde lid de werkgever die aan zijn verplichting heeft voldaan en daardoor kosten heeft gemaakt, bijvoorbeeld door het afsluiten van een toereikende verzekering ten behoeve van de werknemer, op het loon van de werknemer een bedrag kan inhouden dat overeenkomt met de ziekenfondspremie die deze werknemer verschuldigd zou zijn, indien de Ziekenfondswet op hem toepasselijk zou zijn geweest.

Zoals blijkt uit het zesde lid gaat het hier evenals bij artikel 3 om een dwingendrechtelijke bepaling, die tevens als bodemvoorziening moet worden aangemerkt. De werknemer kan er altijd een beroep op doen ingevolge artikel 6 van het Verdrag van Rome 1980. Gunstiger regelingen voor de werknemer zijn steeds mogelijk.

Artikel 5

In de artikelen 3 en 4 wordt het begrip «loon» gebruikt. Voor de uitleg van dat begrip lijkt het gewenst enig houvast te geven in de wet, in het bijzonder wanneer daaraan niet in geld uitgedrukt loon begrepen zou zijn. Voor de waardering van niet in geld genoten loon wordt daarom aangesloten bij de verschillende ministeriële regelingen ter uitvoering van artikel 8, tweede lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

Artikel 6

Verwezen moge worden naar de algemene toelichting onder 7.

Artikel 7

Verwezen wordt naar hetgeen in het algemene deel van de toelichting is opgenomen onder 8.

Bij de toepassing van artikel 6 Wet op de loonvorming gelden bepaalde toestemmings- en procedurevereisten, die vergelijkbaar zijn met de ten aanzien van algemeen verbindend verklaring geldende voorschriften. Het feit dat de Stichting van de Arbeid moet instemmen met een dergelijke regeling – indien zij hierom niet zelf heeft verzocht – waarborgt, dat uitsluitend regelingen tot stand komen die in belangrijke mate de instemming van het georganiseerde bedrijfsleven hebben. Voor de bepalingen over het doen van een verzoek, over de inspraak en het beroep, zij verwezen naar artikel 6, tweede tot en met vierde lid, van de Wet op de loonvorming. Krachtens artikel 6, vijfde lid, van die wet zijn bedingen die strijdig zijn met de vastgestelde regeling nietig, en geldt de regeling in plaats van die nietige bedingen overeenkomstig artikel 3 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten. Op deze regeling kan de werknemer altijd een beroep doen, ongeacht het recht dat overigens op zijn dienstbetrekking van toepassing is.

Artikel 8

Zie hetgeen hierover is opgemerkt onder nr. 6 van de inleidende toelichting.

Artikel 9

Verwezen wordt naar hetgeen in het algemene deel van de toelichting is opgenomen onder 5.

De Wet minimumloon sluit voor wat betreft zijn werkingssfeer allereerst aan bij het arbeid verrichten in dienstbetrekking, ongeacht de woonplaats van de werknemer. Het woonplaats-criterium wordt wel gebruikt als criterium voor de toepasselijkheid van de wet in die gevallen, waarin de arbeid niet op Nederlands territoir wordt verricht. Om te bereiken, dat alle werknemers die arbeid verrichten op het extraterritoriale deel van het Nederlandse deel van het continentaal plat een minimumloonbescherming krijgen, zoals die ook ten aanzien van allen die in Nederland arbeid verrichten geldt, is gekozen voor een wijziging van artikel 4, tweede lid, van die wet. Deze wijziging brengt mee, dat voor werknemers op mijnbouwinstallaties – evenals voor werknemers binnen Nederland – hun woonplaats noch die van hun werkgever van belang is; de hoofdregel van artikel 4, eerste lid, van de Wet minimumloon is op hen van toepassing. Door de gekozen formulering wordt aangesloten bij de kring der personen, op wie de onderhavige wet van toepassing is.

Krachtens de Nederlandse rechtspraak geldt de Wet minimumloon ongeacht het recht dat de dienstbetrekking van de werknemer overigens beheerst, dus ook als het Nederlandse arbeidsovereenkomstenrecht niet van toepassing is.

Artikel 10

Voor de handhaving van de normen, die ingevolge de voorgestelde regeling op het continentale plat buiten de Nederlandse territoriale zee toepasselijk zijn, alsmede voor de interpretatie van de wet zelf, is het noodzakelijk, dat een Nederlandse rechter bevoegd is tot kennisneming van geschillen daaromtrent. Een analyse van het ter zake in het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bepaalde (met name de artikelen 98, tweede lid en 126 Rv(nieuw)) wijst uit, dat mogelijk niet in elk geval, bestreken door het wetsvoorstel, een bevoegde rechter aanwezig is; zo is in elk geval geen Nederlandse rechter bevoegd, indien de arbeid uitsluitend op het continentaal plat buiten de territoriale zee wordt verricht en noch werkgever noch werknemer hun woonplaats in Nederland hebben.

Om in deze lacune te voorzien, is in artikel 10, eerste lid, bepaald, dat de kantonrechter te Alkmaar mede bevoegd is tot kennisneming van bedoelde geschillen. Deze bevoegdheid kan contractueel niet van te voren worden uitgesloten (art. 100 Rv, zoals dit komt te luiden na inwerkingtreding – op 31 december 1991 – van de wet van 31 januari 1991 tot wijziging van de civiele kantongerechtsprocedure). De aanhef van het eerste lid brengt mee, dat, indien een andere kantonrechter op grond van de gewone regels bevoegd mocht zijn, die bevoegdheid blijft bestaan, maar dat een rechtsgeding desgewenst óók kan worden aangespannen bij de kantonrechter in Alkmaar.

In het advies van de Staatscommissie voor het internationaal privaatrecht wordt terecht opgemerkt, dat artikel 10 niet kan derogeren aan de internationale regeling van de rechtsmacht van de rechter zoals deze voortvloeit uit het Verdrag van Brussel van 27 september 1968 betreffende de rechterlijke bevoegdheid en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken (Trb. 1969, 101). Ingevolge dat

Verdrag worden verweerders die hun woonplaats hebben op het grondgebied van een lidstaat van de Europese Gemeenschappen, ongeacht hun nationaliteit, opgeroepen voor de gerechten van die Staat. Op deze hoofdregel kent het Verdrag een aantal hier niet ter zake doende uitzonderingen. Indien de werkgever gevestigd is in een andere lidstaat van de Europese Gemeenschappen zal de werknemer dus geen gebruik kunnen maken van artikel 10 en zal hij zijn vorderingen in die lidstaat moeten indienen. Indien de werkgever buiten het gebied van de Europese Gemeenschappen is gevestigd, zal de nationale Nederlandse rechtsmachtsregeling van toepassing zijn, derhalve ook artikel 10 van het wetsvoorstel.

In het commentaar van de Stichting van de Arbeid wordt de vraag gesteld waarom niet gedacht is aan de ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam of de rechtbank te Rotterdam (zeerecht, schepenwetgeving) of te 's-Gravenhage (vreemdelingenrecht). Het antwoord moet zijn, dat de kantonrechter in het Nederlands rechtsbestel is aangewezen als bevoegd in arbeidsrechtelijke zaken, zie artikel 39, 3° Wet op de rechterlijke organisatie. Aangezien het gaat om arbeidsrecht en niet om ondernemingsrecht, zeerecht, schepenwetgeving of vreemdelingenrecht, is er geen aanleiding om een andere rechter dan de kantonrechter aan te wijzen. De plaats Alkmaar is gekozen omdat veel van de activiteit in verband met de werkzaamheid op het continentaal plat zich daar of in die omgeving (Den Helder) afspeelt. De Staatscommissie merkt nog op dat de kantonrechter zich eventueel zal moeten verdiepen in de toepassing van wetten zoals de Ziektewet, de Ziekenfondswet (artikelen 3 en 4), de Wet op de loonvorming (artikel 6) en andere wetten die normaal niet tot zijn arbeidsterrein behoren maar tot dat van andere rechters. Dat is niet te ontkennen, maar deze opmerking geeft ons geen aanleiding om artikel 10 op dit punt te wijzigen. Wij hebben het vertrouwen dat de kantonrechter zich wel zal redden. Naar mag worden verwacht zullen de meeste kwesties wel het eigenlijke arbeidsrecht betreffen.

Sluitstuk van het wetsvoorstel dient te zijn de mogelijkheid om rechterlijke uitspraken ook ten uitvoer te leggen. Artikel 430 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bepaalt, dat vonnissen van Nederlandse rechters slechts in Nederland ten uitvoer kunnen worden gelegd. Aangezien mogelijk sommige schuldenaren geen verhaalsmogelijkheid bieden in Nederland, is in het tweede lid de bepaling opgenomen, dat een vonnis ook op het continentaal plat ten uitvoer kan worden gelegd, en wel met inachtneming van het overigens in dat wetboek ter zake bepaalde. Zodoende kunnen bijvoorbeeld goederen van de schuldenaar, aanwezig op mijnbouwinstallaties op het plat, strekken tot verhaal van toegewezen vorderingen.

De Staatscommissie voor het internationaal privaatrecht heeft in haar advies ook aandacht besteed aan het tweede lid. Terecht wordt opgemerkt dat een bevoegde deurwaarder moet worden aangewezen. Daartoe zal de deurwaarderswetgeving moeten worden aangevuld. Wij zijn het met de Staatscommissie eens dat tot beslag en executie op het continentaal plat niet lichtvaardig moet worden besloten, gelet op de complicaties die dit wegens de bijzondere omstandigheden aldaar met zich mee kan brengen. Wij zien evenwel geen reden om daarom af te zien van een regeling van beslag en executie. De Stichting van de Arbeid heeft in haar advies op een dergelijke regeling aangedrongen. De door de Staatscommissie geopperde bedenkingen zijn zeker niet zonder enige grond, maar zij betreffen merendeels omstandigheden die niet uitsluitend verband houden met het feit dat op een mijnbouwinstallatie op het continentale plat beslag en executie moeten worden verricht. Conflicten met andere Staten die de Staatscommissie ducht zijn wellicht in theorie

denkbaar, maar wij nemen niet op voorhand aan dat zulke conflicten in de praktijk werkelijk zullen rijzen.

Artikel 11

Op het tijdstip van inwerkingtreding van deze wet wordt een wijziging gebracht in de rechtspositie van diegene, die op dat tijdstip werknemer zijn in de zin van artikel 1. De rechtspositie van hen, die op dat tijdstip niet meer als zodanig kunnen worden aangemerkt, blijft ongewijzigd. Dit brengt onder meer mee, dat met ingang van de datum van inwerkingtreding het minimumloon moet worden betaald, terwijl op het beëindigen van een dienstbetrekking vanaf dat tijdstip, indien het Nederlandse arbeidsrecht toepasselijk is, de daarin voorgeschreven ontslagbepalingen van kracht worden.

De mogelijkheid om de inwerkingtreding van de wet nader te bepalen is ook gegeven om de werkgever in de gelegenheid te stellen tegen de daaruit voortvloeiende aanspraken verzekeringen af te sluiten. Risico's, die in de Nederlandse situatie grotendeels door de collectiviteit (de sociale zekerheidswetgeving) worden opgevangen, worden door dit wetsvoorstel geheel op de werkgever gelegd. Het ligt in de rede dat hun een reële mogelijkheid wordt geboden zich tijdig daartegen voldoende te verzekeren.

Met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en geneeskundige verzorging of behandeling die is aangevangen voor de datum waarop de wet in werking is getreden, is een overgangsmaatregel getroffen. Dit houdt verband met het feit dat het nagenoeg uitgesloten is te achten, dat verzekeringsmaatschappijen reeds ingetreden risico's zullen verzekeren. Ook in deze gevallen ligt het voor de hand het risico niet geheel op de werkgever te leggen.

C. Dereguleringsaspecten

Zoals reeds eerder is gesteld, strekt het wetsvoorstel ertoe die werknemers te beschermen wier arbeidsverhouding voldoende aanknopingspunten heeft met de Nederlandse rechtsorde. Daartoe is een wet in formele zin noodzakelijk. Het instrument van wetgeving is voorts aangewezen, aangezien daarbij de bevoegdheid van de rechter kan worden geregeld, de werkingssfeer van wetgeving kan worden uitgebreid en zeker kan worden gesteld, dat de beoogde bescherming in elk geval kan worden afgedwongen.

De voorgestelde regeling brengt een minimum aan extra lasten voor de rechter en voor bestuursorganen met zich mee; veelal zal aan de rechter reeds thans zijn oordeel gevraagd worden of in een bepaald geval het Nederlandse recht van toepassing is. De geringe uitbreiding van de Nederlandse rechtsmacht is, gezien in het licht van de doelstelling van de regeling, zeker gerechtvaardigd.

Het voorstel brengt geen nieuwe bestuursinstrumenten mee en behelst slechts op enkele voornamelijk als «technisch» te beschouwen onderdelen delegatie van wetgeving. Gelet op de aard en inhoud van de voorgestelde regelgeving wordt geen overheidsbemoeienis voortvloeiende uit het wetsvoorstel voorzien.

Voor wat betreft lasten, die voor het betrokken bedrijfsleven uit het wetsvoorstel voortvloeien, wordt opgemerkt dat de extra lasten naar verwacht beperkt zullen zijn, aangezien de laagste lonen, die thans worden betaald, slechts moeten worden opgetrokken tot het minimumloon, terwijl de werkgever zich voor de kosten, voortvloeiend uit

de artikelen 3 en 4, kan indekken door voor de werknemer verzekeringen te sluiten.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
B. de Vries

De Minister van Economische Zaken,
A. Kosto

De Staatssecretaris van Justitie,
J. E. Andriessen