

**23 646**

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

### **NADERE MEMORIE VAN ANTWOORD**

Ontvangen 10 november 1995

Bij de fracties van het CDA en de PvdA zijn nog enige onduidelijkheden gebleven voornamelijk rondom de «personeelsvertegenwoordiging» en de arbeid op zondag. De regering hoopt met onderstaande antwoorden deze onduidelijkheden weg te kunnen nemen.

Allereerst zij nog eens aangegeven wat de ratio achter het in de wet gekozen systeem van een standaard- en overlegregeling is. De standaardregeling zoals in het wetsvoorstel opgenomen bevat normen die in principe de meeste arbeidsorganisaties een adequate basis bieden voor en de bescherming van de werknemer en voor een economische bedrijfsvoering. Werkgevers en werknemers kunnen gezamenlijk bepalen of en in hoeverre het noodzakelijk of wenselijk geacht wordt om van de normen uit de standaardregeling af te wijken. Hiervoor is collectief overleg vereist vanwege de beoordeling van de eventuele risico's die aan die ruimere normen verbonden kunnen zijn.

In de vraagstelling van de CDA- en de PvdA-fractie klinkt door dat zij verwachten dat de grotere mogelijkheden voor flexibiliteit slechts voor werkgevers van belang zijn. Dit lijkt ons niet juist. Ook voor werknemers kan het zeer wenselijk zijn om gebruik te kunnen maken van de grenzen van de overlegregeling. Zo kan het voor sommige werknemers zeer gewenst zijn om de 38-urige werkweek te spreiden over 4 werkdagen van 9,5 uur. Of om in sommige weken meer uren te werken waardoor er in andere weken (bv. tijdens de schoolvakanties) meer vrije tijd ontstaat. In dit dubbele belang is ook de argumentatie gelegen om afwijkingen van de standaardregeling mogelijk te maken via afspraken tussen werkgever en personeelsvertegenwoordiging. De aanvankelijke keuze om dit alleen bij CAO of afspraak met medezeggenschapsorgaan toe te staan leidde ertoe dat 800 000 werknemers niet zouden kunnen gebruik maken of profiteren van ruimere normen. Of er gebruik gemaakt wordt van de normen van de overlegregeling wordt bepaald door werkgevers en vakbonden danwel medezeggenschapsorgaan danwel de personeelsvertegenwoordiging. Beide partijen in het overleg hebben feitelijk een vetorecht.

De leden van de CDA-fractie vroegen zich af of een personeelsvertegenwoordiging voldoende tegenspel kan bieden vooral daar waar het zondagsarbeid betreft.

Mits een eventuele CAO zich daar niet tegen verzet kan een werkgever wanneer de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken over zondagsarbeid proberen overeenstemming te bereiken met de ondernemingsraad of bij het ontbreken daarvan met de personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan met de betrokken werknemers. Hierbij geldt dat beide partijen feitelijk een vetorecht hebben. Die overeenstemming heeft zowel betrekking op het vaststellen van de noodzaak tot het werken op zondag als op het aantal zondagen dat gewerkt wordt.

Deze leden vroegen tevens of het denkbaar is dat er binnen enkele jaren op veel grotere schaal op zondag zal worden gewerkt.

De huidige wetgeving biedt reeds meer mogelijkheden die momenteel lang niet worden uitgenut. Om die reden verwacht de regering niet dat er bij de nieuwe wetgeving veel meer op zondag zal worden gewerkt dan nu het geval is. Het is echter niet uitgesloten. Vastgesteld kan worden dat er ontwikkelingen zijn die meer arbeid op zondag nodig kunnen maken. De regering heeft met het onderhavige wetsvoorstel de besluitvorming over het al dan niet werken op zondag zo dicht mogelijk bij het arbeidsproces willen leggen. Daar kan immers het best bepaald worden of het uit de aard van de arbeid voortvloeit danwel of de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken dat er op zondag wordt gewerkt. Het is natuurlijk mogelijk dat concurrentie-overwegingen een rol spelen bij de afweging van werkgevers en werknemers over de zondagsarbeid.

De regering is van mening dat als er in de toekomst meer op zondag gewerkt wordt, dit veeleer een gevolg is van maatschappelijke (en internationale) ontwikkelingen en veranderingen dan van de nieuwe Arbeidstijdenwet. Ook onder de huidige wetgeving zouden dergelijke maatschappelijke veranderingen leiden tot (waar nodig onder de huidige wetgeving) het verstrekken van meer vergunningen voor zondagsarbeid.

Overigens is toegezegd dat dit onderdeel van de Arbeidstijdenwet in een evaluatie zal worden meegenomen.

De leden van de fractie van het CDA vroegen of het mogelijk is door werving van nieuw personeel een aanvankelijk «nee» van de personeelsvertegenwoordiging op termijn om te buigen in een «ja».

De regering verwacht niet dat werkgevers, louter met het oog op het in de toekomst gebruik kunnen maken van de overlegregeling, bepaalde werknemers wel of niet in dienst nemen. Het wervingsbeleid van werkgevers wordt door andere factoren ingegeven.

Overigens is het natuurlijk wel zo dat een andere samenstelling van het personeelsbestand kan leiden tot andere standpunten bij het personeel. Het blijven ook dan echter de standpunten van de werknemers en hun eigen beslissing om al dan niet een personeelsvertegenwoordiging te willen respectievelijk akkoord te gaan met voorstellen van de werkgever voor het benutten van de ruimere normen.

De leden van de CDA-fractie twijfelden over het tegenspel dat de personeelsvertegenwoordiging in het overleg met de werkgever kan bieden. Zij vroegen zich ook af welke maatregelen genomen worden als de countervailing power minder is dan nu verwacht wordt.

Zoals eerder aangegeven is de regering van oordeel dat de rechten en bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging van een voldoende niveau zijn voor een afgewogen regeling van arbeids- en rusttijden binnen de grenzen van de overlegregeling. Het in het wetsvoorstel vervatte overeenstemmingsvereiste, vergezeld van het informatierecht en de toegezegde regeling van ontslagbescherming via de ontslagvergunning van de RDA, geeft de personeelsvertegenwoordiging en de leden daarvan naar het oordeel van de regering een reële onderhandelingspositie.

Voor dit onderdeel van het wetsvoorstel is expliciet een zorgvuldige evaluatie toegezegd. Mocht uit de evaluatie blijken dat de countervailing

power onvoldoende gehalte heeft dan zal de regering in overleg met het parlement zorgvuldig bezien welke beleidsaanpassingen noodzakelijk zijn.

De EG-richtlijn «organisatie van de arbeidstijd» geeft in artikel 5, eerste alinea, als uitgangspunt, dat de werknemers voor elk tijdvak van 7 dagen een onafgebroken minimumrusttijd moeten hebben van 35 uren. De tweede alinea van dit artikel geeft aan, dat deze minimumrusttijd in beginsel de zondag omvat. Artikel 17 van de EG-richtlijn voorziet in afwijkingmogelijkheden van artikel 5. Het wetsvoorstel kent een zelfde benadering. In artikel 5:3 wordt de «wekelijkse onafgebroken rusttijd» voorgeschreven, waarna artikel 5:4 bepaalt, dat op zondag niet gewerkt tenzij..... Er kan ten aanzien van het wetsvoorstel, dit in antwoord op de vraag van de leden van de CDA-fractie terzake, niet gesproken worden van strijdigheid met de EG-richtlijn, omdat ook daarin wordt uitgegaan van het uitgangspunt, dat in beginsel niet op zondag wordt gewerkt.

Overigens verschilt het wetsvoorstel in dit opzicht niet van de Arbeidswet 1919. Ook voor deze wet is het uitgangspunt: er wordt op zondag niet gewerkt tenzij ..... Uitzonderingen en afwijkingen worden toegestaan bij algemene maatregel van bestuur (de zogenoemde werktijdenbesluiten) of bij vergunning. Gewezen moet bijvoorbeeld worden op een toch niet onbelangrijke categorie van arbeid, die in het kader van de Arbeidswet 1919 wordt aangeduid als de zogenoemde restgroepen. Daar mag al vanaf maart 1959 op iedere zondag van het jaar gewerkt worden. Het wetsvoorstel brengt hier nu verandering in. Voor deze categorie van arbeid geldt nu de normering, dat er 4 zondagen per 13 weken of 13 zondagen per jaar niet gewerkt wordt. Ook daar waar in het kader van de Arbeidswet 1919 uitzonderingen worden gemaakt op het verbod van zondagsarbeid voor bijvoorbeeld fabrieken of werkplaatsen en kantoren betekent dit in heel veel gevallen, dat op alle zondagen per jaar mag worden gewerkt. Ook hieraan maakt het wetsvoorstel een einde.

De leden van de CDA-fractie signaleerden voorts dat de vakbeweging grote bezwaren heeft tegen de in het wetsvoorstel vervatte regeling van de personeelsvertegenwoordiging. Zij menen dat het draagvlak voor dit voorstel bij de vakbeweging onder de maat is.

De regering gaat er van uit dat met de voorziene uitvoering van de motie Rosenmöller (tevens) in belangrijke mate aan de wensen van de vakbeweging wordt tegemoetgekomen. Daarmee wordt mogelijk niet zo ver gegaan als deze organisaties op dit moment zouden willen. Benadrukt zij echter dat met deze figuur in de praktijk ervaring kan worden opgedaan en er tevens een stimulerende werking kan uitgaan op de medezeggenschap in kleine bedrijven in breder opzicht.

Voor wat betreft het draagvlak is overigens – in een breder verband – met name ook van belang dat de personeelsvertegenwoordiging een instrument is voor het kunnen benutten van de ruimere normen van de overlegregeling. Daarbij kunnen zowel de werkgever als de werknemers belang hebben. De keuze voor instelling van een personeelsvertegenwoordiging dient per bedrijf gemaakt te worden. Naar de inschatting van de regering zal een personeelsvertegenwoordiging, ingeval bij de werknemers onvoldoende draagvlak bestaat voor een meer flexibele inrichting van arbeids- en rusttijden, niet tot stand komen.

Deze leden vroegen voorts of het op grond van het Duitse recht mogelijk is dat een personeelsvertegenwoordiging met het oog op zondagarbeid «de collectieve besluitvorming overneemt».

Hierover wordt opgemerkt – in aanvulling op hetgeen in de memorie van antwoord is gesteld – dat de Duitse wet een gedetailleerde omschrijving bevat van uitzonderingen op het verbod van zondagsarbeid. Daarnaast is voorzien in nauw omschreven afwijkingmogelijkheden door middel van een CAO of een Betriebsvereinbarung (voor zover een CAO

dat toestaat). Het gaat hier niet om het vaststellen van nadere uitzonderingen op het verbod, maar om een bevoegdheid om onder bepaalde voorwaarden de duur van de arbeidstijd bij wettelijk toegestane werkzaamheden op zondag vast te leggen en het aantal arbeidsvrije zondagen te variëren. De Betriebsvereinbarung kan worden afgesloten tussen werkgever en Betriebsrat, die kan worden ingesteld in bedrijven met meer dan 5 werknemers.

De leden van de CDA-fractie vroegen zich af waarom is afgestapt, dan wel niet opnieuw is overgegaan tot vergunningverlening door het districtshoofd van de Arbeidsinspectie danwel de Regiodirecteur van de Inspectiedienst SZW.

Het opnieuw invoeren van een vergunningstelsel wat betreft de zondagsarbeid zou niet tegemoet komen aan de wens van de regering om de verantwoordelijkheid voor de arbeids- en rusttijden meer bij werkgevers en werknemers te leggen. Bovendien worden doorgaans bij het verstrekken van vergunningen, op basis van de Algemene wet bestuursrecht door de overheid beide partijen gehoord. Als zowel de werkgever als de betrokken werknemers van mening zijn en dat ook kunnen aantonen, dat óf de aard van de arbeid óf de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken, dat op zondag wordt gewerkt en dus de gevraagde vergunning moet worden verleend, welke toets moet de overheid dan nog hanteren? Het verstrekken van vergunningen wordt dan niet meer dan het bevestigen van afspraken tussen beide partijen en voegt dus o.i. niets toe aan hetgeen er nu in het wetsvoorstel is neergelegd, behalve dat het een administratieve last met zich mee brengt.

De leden van de CDA-fractie hadden een aantal vragen met betrekking tot de viering van de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag. In artikel 5:1 wordt de wekelijkse rustdag die op grond van godsdienstige overtuigingen op een andere dag dan de zondag wordt gevierd, met de zondag gelijkgesteld. Het eerder gegeven antwoord beoogt duidelijk te maken, dat het hier gaat om een voorschrift van dwingend recht, waarvan niet kan worden afgeweken, noch door CAO-partijen en het medezeggenschapsorgaan, noch door de personeelsvertegenwoordiging. In antwoord op de vraag van de leden van de CDA-fractie kan worden gesteld, dat aan het vieren van de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag op grond van artikel 5:1 niet méér rechten kunnen worden ontleend. Het artikel bevat niets meer en niets minder dan een gelijkstelling met de zondag, waarvan niet kan worden afgeweken. Het bezigen van de term «ontkrachten» vloeit voort uit de vraagstelling in het voorlopig verslag.

De leden van de CDA-fractie stelden de vraag waarom het werk van de personeelsvertegenwoordiging als vorm van medezeggenschap wordt aangeduid, terwijl deze commissies alleen maar «rechten» kunnen afstaan?

Zoals in de inleiding reeds staat aangegeven gaat de regering er vanuit dat het gebruik maken van de normen van de overlegregeling ook door werknemers gewenst kan zijn en niet alleen door werkgevers. Werkgevers en personeelsvertegenwoordiging kunnen middels overleg gebruik maken van de mogelijkheden die de wet biedt.

Het is niet zo dat de personeelsvertegenwoordiging slechts ja of nee kan zeggen tegen het hanteren van de normen van de overlegregeling. Daarnaast is het natuurlijk ook mogelijk dat de personeelsvertegenwoordiging aanvullende eisen in het kader van de arbeidsvoorwaarden stelt. Beide partijen kunnen middels het overleg het gewenste maatwerk voor de betreffende onderneming overeenkomen. De regering is van mening dat de inbreng van de personeelsvertegenwoordiging in dit overleg veel

meer inhoudt dan alleen het «afstaan van rechten» en als vorm van medezeggenschap kan worden beschouwd.

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

De leden van de CDA-fractie vroegen een nadere toelichting op artikel 5:14 waarin mogelijk wordt gemaakt om in zeer uitzonderlijke gevallen ontheffing te verlenen van artikel 5:8 inzake het verrichten van nachtdiensten. Het moet daarbij gaan om «zeer bijzondere sociaal-maatschappelijke privé-omstandigheden». De betrokken werknemer zal moeten aantonen, dat er zich in zijn privé-omstandigheden zodanig bijzondere situaties voordoen, dat het sociaal en maatschappelijk gezien voor hem uiterst noodzakelijk is om arbeid in permanente nachtdienst te verrichten. De privé-omstandigheden kunnen zowel in zijn eigen persoon gelegen zijn, als in het huishouden waar hij deel van uitmaakt. Omstandigheden die in de functie van de werknemer zijn gelegen zijn niet van belang. Het verzoek om ontheffing zal voorzien moeten zijn van een deugdelijke onderbouwing en ondersteund moeten worden door medische en sociaal-maatschappelijke expertise. De reikwijdte van het artikel is beperkt, maar is opgenomen om in nijpende situaties goede regelingen te kunnen maken. Thans wordt op basis van de Arbeidswet 1919 in de aangeduide situaties een vijftal van dergelijke vergunningen verleend. Bij de mondelinge behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer heb ik het voorbeeld gegeven van een vader die overdag de verzorging van een zwaar gehandicapt kind op zich nam. Om dit te kunnen verwezenlijken had deze vader toestemming nodig om permanent 's nachts te werken. Voor dit soort uitzonderlijke situaties is artikel 5:14 bedoeld.

De leden van de fractie van de PvdA wilden nog een nadere uiteenzetting krijgen over de samenhang tussen arbeids- en rusttijden enerzijds en arbeidsomstandigheden- en ziekteverzuimbeleid anderzijds.

Door het betreffende artikellid van artikel 4 van de arbeidsomstandighedenwet van overeenkomstige toepassing te verklaren, wordt bereikt dat de totstandkoming van het arbeids- en rusttijdenbeleid en het arbeidsomstandigheden- en ziekteverzuimbeleid op dezelfde wijze tot stand komen: in overleg met de ondernemingsraad dan wel, als die er niet is, in overleg met belanghebbende werknemers. Op die manier wordt de noodzakelijke samenhang gerealiseerd. Deze wijze van totstandkoming van het beleid dient echter onderscheiden te worden van de vaststelling van de grenzen inzake arbeids- en rusttijden waarbinnen het beleid tot stand komt: die grenzen liggen besloten in de standaardregeling dan wel, op basis van een collectieve regeling, in de overlegregeling. Dat kan dus in arbeidsorganisaties met minder dan 35 werknemers en waar geen ondernemingsraad is, een afspraak zijn tussen werkgever en de personeelsvertegenwoordiging. Vervolgens is denkbaar dat de werkgever met die personeelsvertegenwoordiging ook overleg voert over het binnen de afgesproken grenzen te voeren beleid

Vervolgens maakten deze leden kenbaar dat de passage in de memorie van antwoord waarom in artikel 4:1 Arbeidstijdenwet geen verwijzing naar artikel 4a Arbeidsomstandighedenwet achterwege kan blijven, niet duidelijk is.

Ter verduidelijking het volgende. Artikel 4a van de Arbeidsomstandighedenwet bevat in algemene termen de verplichting voor de werkgever om binnen het algemeen ondernemingsbeleid een ziekteverzuimbeleid te voeren. Op grond van artikel 4:1 van de Arbeidstijdenwet moet er ook een in het kader van het algemeen ondernemingsbeleid een beleid gevoerd worden ten aanzien van de arbeids- en rusttijden. Door de in artikel 4a van de Arbeidsomstandighedenwet opgenomen verwijzing naar het algemeen

ondernemingsbeleid moet het ziekteverzuimbeleid ook betrekking hebben op de arbeids- en rusttijden.

De leden van de PvdA-fractie vroegen hoeveel bedrijven met minder dan 3 werknemers Nederland telt en om hoeveel werknemers het in totaal gaat. Waarom, aldus deze leden, worden deze werknemers uitgesloten van de mogelijkheden van de overlegregeling en is dat niet in strijd met de rechtsgelijkheid?

Naar schatting zijn er in Nederland tussen de 60 000 en de 90 000 bedrijven met één of twee werknemers. Het gaat in totaal om ongeveer 80 000 à 120 000 werknemers. Veruit het grootste deel van deze werknemers valt onder een (al dan niet algemeen verbindend verklaarde) CAO of een daarmee vergelijkbare publiekrechtelijke regeling, bijvoorbeeld een arbeidsvoorwaardenverordening van een publiekrechtelijk bedrijfslichaam (zoals het hoofdbedrijfschap voor de detailhandel en het hoofdbedrijfschap ambachten, waar zeer veel hele kleine bedrijven onder vallen). Er zijn – ruw geschat – tienduizend à twintigduizend werknemers voor wie het benutten van de overlegregeling door onderhandelingen tussen een personeelsvertegenwoordiging en de werkgever geen mogelijkheid is.

Dit is uiteraard niet in alle opzichten bevredigend. Opgemerkt zij echter dat, indien zowel werkgever als werknemers belang hebben bij het benutten van die ruimere normen, daartoe andere wegen openstaan. Zo kan de werkgever zich aansluiten bij een werkgeversorganisatie, partij bij een CAO in een verwante sector. Van belang is voorts dat de EG-richtlijn voor het kunnen afwijken van de gegeven arbeids- en rusttijden als vereiste stelt dat zulks geschiedt in overleg met een wettelijk geregelde vertegenwoordiging van werknemers. Het kunnen afwijken van de normen stuit bij bedrijven met een of twee werknemers eenvoudigweg op getalsmatige grenzen. Opmerking verdient overigens nog dat in de meeste gevallen de standaardregeling al voldoende ruimte biedt voor op maat gesneden arbeids- en rusttijden.

De leden van de PvdA-fractie hebben gevraagd of het niet omslachtig is om het bereiken van overeenstemming in het kader van de overlegregeling exclusief aan de personeelsvertegenwoordiging toe te kennen en tegelijkertijd het adviesrecht van de personeelsvergadering in stand te houden, terwijl het overleg over arbeidsomstandighedenbeleid en verzuimbeleid moet worden gevoerd met de belanghebbende werknemers.

De regering onderkent, dat de geschetste wegen voor overleg tussen werkgever en werknemers ingewikkeld ogen. Naar onze inschatting zal dit echter weinig praktische problemen opleveren. Bovendien zijn aan het handhaven van de rechten van de personeelsvergadering een aantal voordelen verbonden. Ter toelichting dient het volgende. De EG-richtlijn stelt ten aanzien van afwijkingen van de normen als eis dat zulks in overleg met een vertegenwoordigend orgaan geschiedt. De introductie van een apart vertegenwoordigend orgaan voor bedrijven met minder dan 35 werknemers – in het licht van de door de regering onderschreven wens van de meerderheid van de Tweede Kamer dat ook de werkgevers en werknemers in deze bedrijven de ruimte van de overlegregeling kunnen benutten – is daardoor onvermijdelijk.

Het handhaven van de rol van de personeelsvergadering is ten eerste geschied, omdat het adviesrecht tevens geldt ten aanzien van de vaststelling van regelingen van arbeids- en rusttijden die binnen de grenzen van de standaardregeling blijven. Voor dergelijke regelingen is instelling van een personeelsvertegenwoordiging niet nodig. Het adviesrecht van de personeelsvergadering is in die situaties het anker voor zorgvuldig overleg over de arbeids- en rusttijden waarbij de wensen van het personeel expliciet in beeld kunnen worden gebracht. Ten tweede

kunnen door het handhaven van de rol voor de personeelsvergadering alle werknemers zich uitspreken over bijvoorbeeld een concept-onderhandelingsresultaat tussen werkgever en personeelsvertegenwoordiging. Dit kan zowel voor de werkgever als voor de personeelsvertegenwoordiging voordelen met zich brengen in termen van het toetsen van het draagvlak en een eenvoudige implementatie.

Voor wat betreft de bespreking van het arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid met de belanghebbende werknemers merkt de regering op dat aan deze eis ook voldaan is als het beleid in de personeelsvergadering besproken wordt. Van belang is dat het in veel gevallen juist zal gaan om beleid dat gevolgen heeft voor het merendeel, zoniet alle, werknemers. Bespreking daarvan in de personeelsvergadering is dan de aangewezen en bovendien meest praktische weg.

In antwoord op een vraag van de leden van de PvdA-fractie wordt opgemerkt dat een met de personeelsvertegenwoordiging bereikte overeenstemming geen doorwerking heeft in de individuele arbeidsovereenkomsten van de werknemers, zoals een CAO «doorwerkt». Dit is overigens ten aanzien van met de ondernemingsraad bereikte overeenstemming niet anders.

De leden van de PvdA-fractie hebben gevraagd of de werknemers kunnen weigeren mee te werken aan de verkiezing van de personeelsvertegenwoordiging.

Dit is inderdaad het geval. Het deelnemen door de werknemers aan vertegenwoordigende medezeggenschap (door het uitoefenen van zowel actief als passief kiesrecht), ook in een vorm zoals de onderhavige, dient volgens de regering een individuele en vrije keuze te zijn en dient dat ook te blijven. De werknemers kunnen door de werkgever derhalve niet verplicht worden om te kiezen voor, zich verkiesbaar te stellen voor of zitting te nemen in een personeelsvertegenwoordiging.

Deze leden vroegen ook of een personeelsvertegenwoordiging kan worden ingesteld als één werknemer respectievelijk een deel van de werknemers of een meerderheid van de werknemers weigert aan de instelling c.q. verkiezing mee te werken. Tevens vroegen zij wat, als toch een personeelsvertegenwoordiging tot stand komt, de arbeidsrechtelijke positie is van degenen die weigeren zich te conformeren aan een afspraak met de personeelsvertegenwoordiging waarin gebruik wordt gemaakt van de overlegregeling.

Hierover wordt het volgende opgemerkt. Ingeval er onvoldoende kandidaten zijn voor een personeelsvertegenwoordiging zal deze uiteraard niet tot stand kunnen komen. De wet stelt geen eisen omtrent het aantal stemmen dat nodig is voor rechtsgeldige totstandkoming van een personeelsvertegenwoordiging. De WOR stelt overigens evenmin dergelijke eisen voor de totstandkoming van een ondernemingsraad. Het is derhalve denkbaar dat bijvoorbeeld in een bedrijf met 20 werknemers een personeelsvertegenwoordiging wordt ingesteld terwijl daarop slechts door 8 werknemers een stem is uitgebracht. Hierbij dient echter bedacht te worden dat een dergelijke personeelsvertegenwoordiging bij de werknemers nauwelijks draagvlak geniet en mede daardoor in de praktijk niet effectief zal kunnen functioneren. In de situatie dat niettemin een personeelsvertegenwoordiging met een dergelijke gering draagvlak tot stand is gekomen en de werkgever met deze personeelsvertegenwoordiging overeenstemming heeft bereikt over het gebruik van de overlegregeling – een situatie die zich naar het oordeel van de regering slechts zeer zelden zal voordoen – zij erop gewezen, dat de overeenstemming met de personeelsvertegenwoordiging – zoals hiervoor reeds is aangegeven – niet doorwerkt in de individuele arbeidscontracten. Zij behoeven een voorstel van de werkgever tot aanpassing van hun contract niet te

aanvaarden. Dit geldt overigens ook in de situatie dat één of wellicht enkele werknemers zich verzetten tegen het akkoord met de personeelsvertegenwoordiging, dat bij de overige werknemers op brede instemming kan rekenen.

In antwoord op een vraag van de leden van de PvdA-fractie wordt opgemerkt, dat het inderdaad denkbaar is dat toepassing van artikel 1637j e.v. BW (arbeidsreglement) kan leiden tot opzegging van de dienstbetrekking van een werknemer die weigert te verklaren zich met het reglement te verenigen (waarbij het overigens gaat om een opzegging zijdens de werkgever).

De regering verwacht niet dat deze situatie zich in de praktijk zal voordoen. In de eerste plaats wordt het arbeidsreglement in de huidige praktijk al slechts zelden gebruikt. In de tweede plaats ligt een dergelijk gebruik niet voor de hand, omdat dat gebruik – gezien de voorgenomen schrapping van de regeling – slechts een tijdelijke juridische grondslag zou hebben.

De leden van de PvdA-fractie vroegen voorts naar de verhouding tussen een tweetal passages in de memorie van antwoord betreffende de bevoegdheid van de personeelsvertegenwoordiging.

Met de passage dat de bevoegdheid van de personeelsvertegenwoordiging zich beperkt tot arbeids- en rusttijden wordt bedoeld op de bevoegdheid op grond van de wet. Met de zinsnede «Uiteraard staat het betrokkenen vrij (...) de taakstelling en bevoegdheden van de pv uit te breiden» wordt bedoeld dat partijen – indien zij daarover eens worden – kunnen afspreken dat de personeelsvertegenwoordiging bovenwettelijke bevoegdheden heeft, uiteraard voor zover een en ander niet strijdig is met bindende regels zoals de CAO of de wet. Partijen kunnen dus bijvoorbeeld, bovenop de wettelijke bevoegdheid met betrekking tot arbeidstijden, in onderling overleg de afspraak maken dat de personeelsvertegenwoordiging tevens informatierechten heeft ten aanzien van het arbeidsomstandighedenbeleid.

Tenslotte gaven de leden van de PvdA-fractie aan zeer grote moeite te hebben met de wetgevingssystematiek, waardoor, wanneer de Eerste Kamer het wetsvoorstel aanvaardt, er een personeelsvertegenwoordiging bestaat, terwijl het institutionele kader (in de WOR) van dit fenomeen nog niet is geregeld. In de tussenliggende periode – als de nieuwe WOR überhaupt in de vorm zoals deze nu bij de Raad van State ligt wordt aangenomen – zou er een «schemertoestand» ontstaan, die afbreuk doet aan de rechtszekerheid van betrokkenen, aldus deze leden.

Zoals al eerder is aangegeven is de regering van oordeel dat de rechten en bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging zoals het nu in de Arbeidstijdenwet is geregeld, van een voldoende niveau zijn. Bij de voorgenomen uitvoering van de motie Rosenmöller zal dit eens te meer het geval zijn. Dit neemt echter niet weg, dat de regering verwacht, dat ook zonder de aanpassingen terzake in de nieuwe WOR, het voorstel Arbeidstijdenwet de personeelsvertegenwoordiging en de leden daarvan een reële onderhandelingspositie geeft en tevens voldoende rechtszekerheid.

Het is denkbaar dat in het inwerkingstredingsbesluit van de Arbeidstijdenwet wordt vastgesteld, en dat vooralsnog de artikelen die refereren aan de personeelsvertegenwoordiging niet van kracht worden. De regering is hier echter geen voorstander van. Middels overleg en inachtneming van de normen van de overlegregeling kan in ondernemingen het door betrokken werkgever en werknemers gewenste maatwerk worden gerealiseerd. Wanneer de personeelsvertegenwoordiging vooralsnog wordt uitgesloten, worden daarmee, voor een nog niet



bepaalde termijn, ca. 800 000 werknemers en hun werkgevers uitgesloten van die mogelijkheid. Dit acht de regering niet wenselijk.

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