

27 224

Voorstel van wet van de leden Bussemaker en Van Dijke tot wijziging van de Arbeidstijdenwet en het Burgerlijk Wetboek ter verruiming van zeggenschap van werknemers over arbeidstijden

MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 20 december 2001

De indieners willen om te beginnen hun waardering uitspreken voor de inbreng van de verschillende fracties in de Eerste Kamer in het voorlopig verslag. Daaruit blijkt dat nog een aantal vragen leeft over onderdelen van het onderhavige wetsvoorstel. Het is de intentie van de indieners deze vragen zo volledig mogelijk te beantwoorden. Zij volgen daarbij de volgorde van het voorlopig verslag. In enkele gevallen zijn vragen van verschillende fracties over hetzelfde onderwerp gezamenlijk beantwoord.

De leden van de CDA-fractie stellen de vraag waarom de indieners vinden dat de voorgestelde regelgeving juridisch houdbaar is. De indieners hebben geen reden aan te nemen dat de regelgeving juridisch niet houdbaar zou zijn. De houdbaarheidsvraag wordt, voor zover de indieners weten, ook niet gesteld ten aanzien van andere regelingen in de Arbeidstijdenwet (Atw), zoals de regeling arbeids- en rusttijden. In onderliggend voorstel wordt grotendeels teruggegrepen op begrippen die in wetgeving zijn vastgelegd en onder andere zijn neergeslagen in de Atw. De juridische houdbaarheid is dientengevolge voor wat betreft de begrippen «aard van de arbeid» en «bedrijfsomstandigheden» gelijk aan het bepaalde in de huidige Atw. De wetgever heeft destijds besloten geen starre scheidslijn te trekken tussen de begrippen aard van de arbeid en bedrijfsomstandigheden, omdat dit een exactheid zou suggereren die niet bestaat, en beide begrippen elkaar kunnen overlappen. Mede met het oog daarop kan reden bestaan voor overleg tussen werkgevers en werknemers.

Het begrip «persoonlijke omstandigheden» komt in de huidige wet al voor; de juridische houdbaarheid grijpt ook hier terug op de bestaande wet. Het begrip «bestendig en regelmatig arbeidspatroon» staat niet in de huidige Atw. Het werd wel eerder gebruikt in het voorstel van wet van het lid Rosenmöller (Wet bevordering deeltijdarbeid, Kamerstuk 23 216). Dit wetsvoorstel is door de Tweede Kamer aanvaard en in de Eerste Kamer behandeld en verworpen, maar het begrip «bestendig en regelmatig arbeidspatroon» speelde geen wezenlijke rol in de parlementaire behandeling. Overigens worden soortgelijke begrippen wel in onderdelen van de huidige Atw gebruikt. Zo wordt in art 4:5 derde lid (arbeid en zwangerschap) gesproken over «een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon». In par. 5.14 Arbeidstijdenbesluit (mijnbouw) wordt gesproken over een «niet-bestendig en -regelmatig arbeidstijdpatroon»

voor die situatie. De indieners zien geen reden de juridische houdbaarheid in deze te betwijfelen. De term «maatschappelijke verantwoordelijkheden» komt in de huidige wet niet voor. Tijdens de parlementaire behandeling van de huidige Atw is de term wel gebruikt bij omschrijving van persoonlijke omstandigheden, in de zin van verantwoordelijkheden in het persoonlijk leven van de betrokken werknemer die hij of zij naast de betaalde arbeid draagt. Als voorbeelden werden indertijd genoemd: zorgtaken, studie, bestuurlijk werk en vrijwilligerswerk. Deze omschrijving sluit goed aan bij die van de indieners in de initiatiefwet. Beide begrippen moeten, zoals de Raad van State ook stelt in zijn advies, door jurisprudentie een invulling krijgen.

De vraag van de leden van de CDA-fractie over de werkingssfeer van het wetsvoorstel heeft betrekking op een ongewijzigd deel van de Atw. De indieners merken op dat in de huidige Atw instemming is vereist van de betrokken werknemer inzake werken op zondag bij werkzaamheden die voortvloeien uit «aard van de arbeid». In dit soort gevallen is het onbetwist dat de werknemer hiermee instemt. Hij verricht immers arbeid die naar aard ook op zondag wordt verricht. Als sprake is van bedrijfsomstandigheden is in de Atw de instemmingsbevoegdheid van de betrokken werknemer niet expliciet vastgelegd, terwijl juist in die situatie het vragen van instemming op zijn plaats zou zijn. De bevoegdheid vloeit voort uit het algemeen overeenkomstrecht waardoor beslissingen van de OR niet doorwerken in het individuele arbeidscontract. De vraag van de leden van de PvdA-fractie waarom is gekozen voor wetgeving hangt hiermee samen. De indieners zijn van oordeel dat de huidige Atw op dit punt een lacune bevat. Hoewel een beslissing van de OR niet doorwerkt in het individuele arbeidscontract, blijkt dat inmiddels een andere praktijk is gegroeid. De indieners hebben gekozen voor wetgeving omdat het voorstel een uitwerking en explicitering is van de normen zoals die zijn neergelegd in de huidige Atw. De hoofdnorm in de Atw is: op zondag wordt niet gewerkt. De indieners constateren dat de praktijk in onvoldoende mate tegemoetkomt aan de hoofdnorm. Ook de minister heeft erkend dat de huidige Atw niet in alle opzichten juridisch duidelijk is. Het voorliggende wetsvoorstel beoogt gedrag dat handelt tegen de geest van de huidige Atw te corrigeren. Wetgeving is nodig als in de praktijk het politiek wenselijke niet gebeurt. Er is voldoende reden om aan te nemen dat nog geen goed evenwicht is gevonden tussen de eisen die enerzijds de economie en anderzijds de samenleving aan flexibilisering stellen. Voorzover de vraag van de leden van de PvdA-fractie betrekking heeft op de voorgestelde toevoeging van artikel 4:1a zij verwezen naar hetgeen daarover is geschreven in reactie op de desbetreffende vraag van de leden van de VVD-fractie.

Tijdens de behandeling van het onderhavige wetsvoorstel in de Tweede Kamer zijn op verschillende momenten sectoren genoemd die vanwege de «aard van de arbeid» niet onder de werkingssfeer van het wetsvoorstel vallen. De indieners hebben steeds benadrukt dat zij in het kader van hun initiatief niet de intentie hebben de discussie over de reikwijdte van dit begrip te heropenen. Zij vinden het vanuit die gedachte niet bijzonder zinvol de sectoren op te sommen die in het voortraject als voorbeelden zijn genoemd. Niettemin willen zij voldoen aan de wens van de leden van de CDA-fractie om deze sectoren op een rijtje te zetten. Zij benadrukken evenwel dat het niet om een limitatieve opsomming gaat. In de memorie van toelichting zijn de volgende sectoren genoemd: openbaar vervoer, proces- en energie-industrie, politie, boerenbedrijf en de zorgsector. (Kamerstuk 27 224, nr. 5, pag. 5). In de nota naar aanleiding van het verslag werden daaraan toegevoegd: horeca, recreatie, toerisme en werknemers in kerkelijke functies. In het kader van de recreatiesector werden ter illustratie nog genoemd: dierentuinen, musea en pretparken.

Voorts stelden de indieners in de nota naar aanleiding van het verslag: «Als concreet wordt gevraagd naar schoonmaakbedrijven of cateraars in de gezondheidszorg, naar de horeca in het algemeen, naar volcontinu-bedrijven of naar openbare nutsbedrijven zijn zij geneigd deze onder de noemer «aard van de arbeid» te brengen, gelet op de algemene maatschappelijke opvatting». (Kamerstuk 27 224, nr. 7, pag. 8 en 9).

Tijdens het plenaire debat antwoordde de eerste ondergetekende op desbetreffende vragen: «Dan gaat het bijvoorbeeld om de politie, de brandweer, de gezondheidszorg, de recreatie- en de horecasector. In de memorie van toelichting en de nota naar aanleiding van het verslag noemen wij ook de volgende sectoren: openbaar vervoer, proces- en energie-industrie, boerenbedrijf, volcontinubedrijven en openbare nutsbedrijven. Tegen de heer Mosterd zeg ik er nog bij dat wat ons betreft geen enkel onderscheid moet worden gemaakt tussen hetgeen wij in de memorie van toelichting hebben geschreven en hetgeen wij in de nota naar aanleiding van het verslag hebben opgemerkt. Het gaat in beide gevallen om het aangeven van een richting en niet om een limitatieve opsomming. Wij hopen dat wij met deze opmerkingen een duidelijke richting hebben aangegeven. Wij hebben niet de illusie dat tijdens de behandeling van dit voorstel een limitatieve opsomming kan worden gegeven, waar dit tijdens de behandeling van de Arbeidstijdenwet zelf ook niet mogelijk en niet wenselijk bleek. (...) De begrippen «aard van de arbeid» en «bedrijfsomstandigheden» sluiten naadloos op elkaar aan en zij kunnen elkaar zelfs voor een deel overlappen, bijvoorbeeld in de gezondheidszorg.» (Handelingen Tweede Kamer, 5 september 2001, 98–6131 en 98–6132) De indieners wijzen er in dit verband op dat het derhalve denkbaar is dat binnen één sector sprake is van werkzaamheden die voortvloeien uit de «aard van de arbeid» en uit de «bedrijfsomstandigheden». In dit licht benadrukken zij de belangrijke rol van OR respectievelijk pvt in deze.

In het voorstel is niet gekozen voor een wettelijke bescherming van sollicitanten die in de procedure aangeven niet op zondag te willen werken. Dit omdat het afwijzen van een aspirant werknemer op basis van het niet bereid zijn op zondag te werken naar verwachting onmogelijk te bewijzen is. Tijdens de behandeling in de Tweede Kamer hebben de indieners opgemerkt dat de bereidheid op zondag te werken een relevante vraag is aan een sollicitant, wanneer de OR werken op zondag wegens bedrijfsomstandigheden mogelijk heeft gemaakt. Dit ook in het kader van volledige uitwisseling van relevante gegevens tussen werkgever en aspirant werknemer.

In de door de leden van de CDA-fractie aangehaalde passage in de memorie van toelichting inzake de sollicitatieprocedure wordt uitgegaan van een situatie waarin zondagswerk bij de betreffende werkgever op het moment van de sollicitatie nog niet aan de orde is. De juridische betekenis van een opmerking in de memorie van toelichting is van belang bij de wetsinterpretatie door de rechter.

De leden van de CDA-fractie vragen of opzegging op basis van verstoorde verhoudingen ook onder het opzeggingsverbod valt. De werkgever dient in dat geval een ontslagvergunning te hebben. De regionaal directeur arbeidsvoorziening (RDA) kan een dergelijke vergunning weigeren als de werkgever niet kan aantonen dat het handhaven van de arbeidsrelatie in redelijkheid niet van hem gevergd kan worden. Of er een opzegverbod geldt is voor de RDA niet relevant. Een dergelijk ontslag valt buiten het bereik van de Atw. De indieners veranderen daar niets aan. Bij opzegging kan de rechter aan bod komen bij een kennelijk onredelijk ontslag. Van een kennelijk onredelijk ontslag kan sprake zijn bij een (onverwijld) opzegging omdat de werknemer weigert op zondag te werken. De rechter

moet zich dan vergewissen van een opzegverbod en daarmee bij zijn beoordeling rekening houden.

De indieners realiseren zich dat verschillende rechters tot verschillende oordelen kunnen komen. Dit geldt echter in principe voor iedere wetsbepaling. Met het oog hierop verdient het de voorkeur de wetsbepaling zo duidelijk mogelijk te formuleren, zodat er zo weinig mogelijk ruimte overblijft voor interpretatieverschillen. Het recht om zondagsarbeid te weigeren is naar het oordeel van de indieners zeer duidelijk omschreven.

In reactie op de vraag van de leden van de CDA-fractie waarom geen rol is ingeruimd voor werkgeversorganisaties en vakbonden in het voorstel, antwoorden de indieners dat in de Atw een grote rol is ingeruimd voor werkgeversorganisatie en vakbonden. Daar verandert het voorliggende voorstel niets aan. Het voorstel bedoelt het overleg tussen beide juist een meer expliciete plaats te geven en te stimuleren. Immers, pas als de werkgever met de OR respectievelijk pvt is overeen gekomen dat wordt overgegaan tot zondagsarbeid op grond van bedrijfsomstandigheden komt de individuele werknemer in beeld. In het voorliggende wetsvoorstel wordt expliciet vastgelegd dat de individuele werknemer in die situatie mag weigeren op zondag te werken. Als de OR respectievelijk pvt niet instemt met zondagsarbeid op grond van bedrijfsomstandigheden is instemming van de individuele werknemer niet aan de orde. In aanvulling hierop kan worden opgemerkt dat strakkere definiëring van de termen aard van de arbeid en bedrijfsomstandigheden in de wet, het domein waarbinnen overleg tussen werkgevers en werknemer plaatsvindt kan verkleinen. Dat beoogt dit voorstel niet. Dit alles neemt niet weg dat de politiek een eigen verantwoordelijkheid heeft om normen te stellen en die zonodig te verduidelijken.

De leden van de CDA-fractie informeren of de indieners overwegend bezwaar hebben tegen het aanhouden van het voorstel totdat de evaluatie van de Atw in de Tweede Kamer heeft plaatsgevonden. Dit voorstel staat los van de evaluatie. Het gaat om het herstellen van een weeffout in de huidige Atw, in lijn met de bedoelingen van de wetgever in 1995. Het initiatiefvoorstel is reeds een jaar voor de evaluatie aangekondigd, op grond van signalen die de indieners zelf ontvingen alsmede op grond van onderzoek van het FNV, het CNV en de RMU. Overigens wordt de zienswijze van de indieners door de evaluatie zonder meer bevestigd. Tijdens de behandeling van het onderhavige wetsvoorstel in de Tweede Kamer is hierop uitgebreid ingegaan. De indieners wijzen er ten overvloede op dat de evaluatie van de Atw inmiddels in de Tweede Kamer is behandeld.

De leden van de VVD-fractie vragen of de indieners nog eens uiteen kunnen zetten wat het voorstel toevoegt aan de bestaande bepalingen in de ATW en aan het beginsel van goed werkgeverschap. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap zijn belangrijke beginselen binnen het arbeidsrecht, maar op veel terreinen is er voor gekozen wetten te maken om een nadere invulling te geven aan deze begrippen. Dat geldt bijvoorbeeld bij de Wet aanpassing arbeidsduur en de Wet arbeid en zorg. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap zijn ook uitgangspunt in de huidige Atw. Dat ontslaat de wetgever niet van de plicht zonodig aanvullende bepalingen te maken. Gelet op de variatie van arbeidspatronen en levenslopen stellen de indieners voor om in redelijkheid van de werkgever te vragen met individuele omstandigheden rekening te houden. Op grond van de huidige wet dient de werkgever in het kader van zijn algemeen ondernemingsbeleid bij het vaststellen van de werktijden rekening te houden met de omstandigheden van werknemers. Een dergelijke, algemene formulering, houdt naar het idee van de indieners onvoldoende rekening met de diversiteit tussen werknemers. Daarom hebben zij gekozen voor de formulering waarin sprake is van persoonlijke

omstandigheden van de werknemer. Het voorstel is een preciezere codificatie van hetgeen ook in de huidige wet al staat vermeld.

De leden van de VVD-fractie informeren wat artikel 1 B toevoegt aan de huidige bepalingen in de Atw en of het niet juist verwarring scheidt. De indieners zijn van mening dat hun voorstel een wet toe te passen zoals die is bedoeld geen verwarring scheidt, maar juist misverstanden wegneemt en een gegroeide praktijk corrigeert. Het voorstel beoogt te bereiken dat in de praktijk het besef ontstaat van het belang van aanpassing van de arbeidstijden aan andere maatschappelijke verantwoordelijkheden. Er wordt niet een absoluut recht gecreëerd als dit voorstel wordt aanvaard, het gaat om het duidelijker vastleggen van een inspanningsverplichting die in de praktijk op bedrijfsniveau en op CAO-niveau verder ingevuld moet worden. De inspanningsverplichting heeft in het voorgestelde artikel 4:1a geen betrekking op de werknemers en het ondernemingsbeleid als geheel, maar op de individuele werknemer. Dat is geen nieuw juridisch instrument, maar geeft wel een nieuwe norm aan. Dit zal – zoals eerder gemeld -bij invoering niet tot enorme veranderingen leiden, het zal naar verwachting wel bijdragen aan bewustwording en cultuurverandering.

De leden van de VVD-fractie vragen wat er gebeurt als de OR niet instemt met werken op zondag wegens bedrijfsomstandigheden maar de individuele werknemers wel graag op zondag willen werken? Het bereiken van overeenstemming tussen werkgever en OR heeft alleen betrekking op de vraag of de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken op zondag te werken. Heeft de werkgever geen overeenstemming bereikt met de OR, dan is de kwestie niet langer aan de orde.

In reactie op de vraag van deze leden over rechten van werknemers die op vrijdag en zaterdag niet willen werken merken de indieners het volgende op. Dit voorstel doet niets af aan het bepaalde in de huidige Atw dat de bepalingen van overeenkomstige toepassing zijn op werknemers die de wekelijkse rustdag in verband met levensbeschouwelijke of godsdienstige opvattingen op een andere dag vieren dan op de zondag, mits zij dit schriftelijk aan de werkgevers hebben meegedeeld. De werkgever dient een dergelijk verzoek te respecteren. Er ontstaat dus geenszins een verschil in rechtsgevolg door deze wet. De moslim die op grond van godsdienstige overwegingen niet op vrijdag wil werken, of de joodse werknemer voor wie dat op zaterdag geldt, behoudt dat recht. Opgemerkt zij wel dat, anders dan t.a.v. de zondag, het hier niet gaat om een collectieve rustdag.

De leden van de PvdA-fractie vragen naar de rol die het voorliggende voorstel zou spelen bij het (kunnen) verrichten van vrijwilligerswerk. De verwachting van de indieners is dat het voorstel een positieve invloed zou kunnen hebben op de mogelijkheden van werknemers vrijwilligerswerk te verrichten. De huidige wet bepaalt nu al dat de werkgever in zijn beleid rekening moet houden met de persoonlijke omstandigheden van zijn werknemers, tenminste voor zover dat redelijkerwijs van hem verwacht kan worden. Daarbij gaat het om zorgtaken, maar ook om andere verantwoordelijkheden, zoals scholing en vrijwilligerswerk. Het voorstel bepaalt dat de inspanningsverplichting voor werkgevers om rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden én zorg te dragen voor een bestendig en regelmatig arbeidspatroon geldt voor iedere individuele werknemer. Een werknemer die vrijwilligerswerk verricht, zoals het door de leden genoemde voorbeeld van de vrijwillige brandweer, of intensieve mantelzorg verleent, kan profiteren van deze inspanningsverplichting. De leden van de GroenLinks-fractie vragen of het voorstel het herstellen van een weeffout behelst of een materiële aanpassing van de arbeidstijdenwet beoogt. De indieners willen dat de Atw wordt uitgevoerd zoals

die is bedoeld. Immers, ook nu al werken beslissingen van de OR respectievelijk pvt formeel niet door in de individuele arbeidsovereenkomst. Dat kan worden omschreven als het herstellen van een weeffout. Deze hersteloperatie heeft echter wel materiële betekenis. Tijdens het debat in de Tweede Kamer is gewisseld dat het niet om een principieel verschil gaat, maar om een gradueel. De indieners beogen met het voorliggende voorstel misverstanden weg te nemen en individuele werknemers dientengevolge de positie te geven die hen al eerder werd toebedacht en deze positie ondubbelzinnig vast te leggen.

In reactie op de vraag van de leden van de fracties van de ChristenUnie en de SGP stellen de indieners dat de reacties van het kabinet en van de werkgeversorganisaties inderdaad moeilijk met elkaar te rijmen zijn. De indieners zijn van mening dat het noch om een nachtmerrie gaat, noch om overbodige wetgeving. Het voorstel verduidelijkt enerzijds de positie van werknemers voor wat betreft de zeggenschap over zondagsarbeid. Anderzijds zullen werkgevers die ook bij de vaststelling van de arbeidstijden adequaat invulling hebben gegeven aan goed werkgeverschap ten gevolge van de beoogde wetswijziging niet met nadelige gevolgen worden geconfronteerd.

In antwoord op de vragen van de leden van de fracties van de ChristenUnie en de SGP over de arbeidsmarktkansen en bescherming van sollicitanten die niet op zondag willen werken wijzen de indieners op het antwoord op vragen van de leden van de CDA-fractie. De indieners hebben niet gekozen voor een wettelijke bescherming van sollicitanten, omdat het afwijzen van een aspirant werknemer op basis van het niet bereid zijn op zondag te werken naar verwachting onmogelijk te bewijzen is. Tijdens de behandeling in de Tweede Kamer hebben de indieners opgemerkt dat de bereidheid op zondag te werken een relevante vraag is aan een sollicitant, wanneer de OR werken op zondag wegens bedrijfsomstandigheden mogelijk heeft gemaakt. Dit ook in het kader van volledige uitwisseling van relevante gegevens tussen werkgever en aspirant werknemer. Tegelijkertijd zijn de indieners van mening dat de werkgever niet op voorhand, dat wil zeggen voor situaties die zich nog niet voordoen, mag vragen of de werknemer bereid is op zondag te werken. De indieners zijn van mening dat met de voorgestelde wijzigingen werknemers voldoende beschermd zijn, en tegelijkertijd de nodige flexibiliteit voor de werkgever wordt ingebouwd.

J. Bussemaker
L. van Dijke

De leden van de CDA-fractie vroegen de minister zijn bezwaren zo duidelijk mogelijk uiteen te zetten.

Het kabinet onderschrijft de kritiek die de Raad van State heeft geuit op de verschillende onderdelen van het wetsvoorstel. Dit geldt ook voor de juridische bezwaren die aan het wetsvoorstel kleven. In het nieuwe artikel 4:1a Arbeidstijdenwet geven de indieners een nadere, niet-limitatieve omschrijving, van het begrip «persoonlijke omstandigheden». De indieners introduceren in dat kader een aantal nieuwe begrippen, waarvan de reikwijdte niet helder is. Dat geldt niet alleen voor de begrippen «verwanten», «naasten» en «(afhankelijke) familieleden», maar ook voor de begrippen «maatschappelijke verantwoordelijkheden» en «bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon». Ook wordt verwezen naar (zorg)taken voor kinderen, zonder dat aangegeven is wat daar precies onder moet worden verstaan. Er moet in dit verband ook nog gewezen worden op het feit dat het begrip «kind» in de Arbeidstijdenwet is gedefinieerd als een persoon jonger dan 16 jaar en de vraag rijst dan of hierdoor niet een beperking wordt aangebracht op hetgeen de indieners bedoelen. In plaats van deze nadere invulling in de wet neer te leggen geeft het kabinet er de voorkeur aan dit aan de jurisprudentie over te laten.

Bovendien is het onderscheid tussen de begrippen «aard van de arbeid» en «bedrijfsomstandigheden» niet scherp en zijn deze begrippen aan verandering onderhevig. De indieners maken echter, in tegenstelling tot hetgeen thans in de Arbeidstijdenwet is geregeld, wel een strikt onderscheid waaraan zij rechtsgevolgen verbinden. Het kabinet is van mening dat dit in de praktijk tot onduidelijke situaties kan leiden, hetgeen zij onwenselijk acht.

Voorts merkten de leden van de CDA-fractie op dat de Raad van Centrale Ondernemingsorganisaties in overweging geeft om dit wetsvoorstel aan te houden totdat de evaluatie van de Arbeidstijdenwet in de Tweede Kamer heeft plaatsgevonden en ook de Sociaal-Economische Raad daarover advies heeft uitgebracht. Hoe denkt de minister hierover? Tijdens de plenaire behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer, is door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kenbaar gemaakt dat het kabinet van mening is dat het verstandig was geweest om met dit wetsvoorstel te wachten totdat de behandeling van de evaluatie van de Arbeidstijdenwet in de Tweede Kamer had plaatsgevonden en de SER naar aanleiding van een verzoek daartoe van het kabinet, hierover advies heeft uitgebracht. Ook is door de minister bij die gelegenheid aangegeven dat het kabinet in beginsel sympathiek staat tegenover de gedachte die aan het wetsvoorstel ten grondslag ligt, maar dat zij er de voorkeur aan had gegeven deze gedachte vorm te geven in goed overleg met sociale partners. Het voorgaande laat uiteraard onverlet dat de Tweede Kamer het recht van initiatief heeft en dat de Staten-Generaal een eigen afweging maakt. Het kabinet zal de besluitvorming in deze respecteren.

De leden van de fractie van GroenLinks vroegen de minister naar de betekenis van zijn opmerking, gemaakt tijdens de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer, dat hetgeen de initiatiefnemers willen, juist weer nieuwe onduidelijkheid zou scheppen. Tevens vroegen zij de minister om duidelijke uitspraken over de vraag of het instemmingsvereiste uit het geldende arbeidsovereenkomstenrecht volgt.

Het kabinet is van oordeel dat het huidige artikel 5:4 Arbeidstijdenwet voldoende bescherming biedt. Anders dan de initiatiefnemers, acht het kabinet een verduidelijking niet nodig.

Op grond van artikel 5:4, eerste lid, Arbeidstijdenwet moet de werkgever met het medezeggenschapsorgaan of de belanghebbende werknemers overeenstemming bereiken over de vraag of de bedrijfsomstandigheden arbeid op zondag noodzakelijk maken. Als deze noodzaak is vastgesteld,

komt vervolgens de vraag aan de orde welke werknemer op zondag moet werken. De werkgever zal daarvoor de instemming van iedere individuele werknemer moeten hebben. Dit instemmingsvereiste vloeit voort uit het algemeen overeenkomstenrecht.

Het voorstel van de initiatiefnemers behelst voorts een opzegverbod dat uitsluitend geldt bij zondagsarbeid die voortvloeit uit de bedrijfsomstandigheden. Dit schept juist weer onduidelijkheden, omdat de grens tussen de begrippen «aard van de arbeid» en «bedrijfsomstandigheden», niet scherp is. Het voorgestelde opzegverbod zal in de praktijk leiden tot rechtsonzekerheid en rechtsongelijkheid en het kabinet acht dit niet wenselijk.

De leden van GroenLinks vroegen tevens of voorliggend wetsvoorstel nu wel of niet overbodig is. Wat is de redenering van de minister waarom de Eerste Kamer een, in de ogen van de minister overbodig wetsvoorstel, zouden moeten aannemen?

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid merkt hierover op dat het kabinet geen wetsvoorstel heeft ingediend of verdedigt. Het kabinet staat sympathiek tegenover de gedachte die aan het wetsvoorstel ten grondslag ligt, maar heeft een aantal bezwaren. Deze bezwaren zijn enerzijds procedureel van aard en betreffen anderzijds de nadere uitwerking. Het kabinet zal echter, zoals reeds is aangegeven, de besluitvorming van de Staten-Generaal in deze respecteren.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. A. F. G. Vermeend