sociaal-rechtelijke kronieken
chroniques de droit social

story scientia

E. Story-Scientia

De uitzendingsrichtlijn – een middel ter afwending van sociale dumping?(*)

I. DE UITGANGSSITUATIE

1. Arbeidskosten als factor voor de keuze van de vestigingsplaats

In de E.G.-Lid-Staten verschillen de arbeidskosten aanzienlijk. Volgens informatie van de Europese Commissie schommelde het laagste C.A.O.-loon van een bouwarbeider in 1990 tussen enerzijds 1,5 ecu in Portugal, resp. 2,12 ecu in Griekenland en anderzijds 7,11 ecu in de Bondsrepubliek Duitsland, resp. 13,32 in Denemarken.(1) Het inkomen per hoofd van de bevolking van de 10 rijkste regio's van de E.G. lag ongeveer 160% boven dat van de 10 armsten. Ten opzichte van de derde landen – hetzij in Oost-Europa, hetzij in de zogenaamde derde wereld – zijn de verschillen nog veel groter. Het in de lage loonkosten schuilende concurrentievoordeel wordt in de regel door andere factoren meer dan gelijkgetrokken: slechte beschikbaarheid van geschoolde arbeidskrachten, weinig geschikte infrastructuur en onberekenbare autoriteiten zijn «nadelen» die bij investeringsbeslissingen meestal zwaarder wegen.

Voor een afscherming tegen «goedkope-lonen-producenten» is dan ook totaal geen reden: dit leidt tot puur protectionisme. Eigenlijk is er ook geen sprake van dumping in de juridische zin van het woord wanneer een buitenlandse producent lage loonkosten mogelijk maakt dank zij een goedkoop aanbod.

2. Inachtneming van minimumnormen?

Juridische problemen kunnen ontstaan wanneer de produktie in het andere land onder mensonterende omstandigheden plaatsvindt. Zo moest het hoogste federale gerechtshof in Duitsland beslissen over de vraag of het in strijd is met § 1 van de Duitse wet op de oneerlijke concurrentie, om goedkope asbest op de Duitse markt te kunnen brengen die in Zuid-Korea zonder de in Europa vanzelfsprekende arbeidsbeschermende maatregelen is gefabriceerd. Noch de wetgever, noch de jurisprudentie hebben tot nu toe duidelijke maatstaven ontwikkeld voor de vaststelling wanneer de grenzen van het toelaatbare worden overschreden. Internationale minimumnormen bestaan weliswaar in grote getale – denk bijvoorbeeld maar aan de ILO-normen, aan de garantie van «passend loon» en «veilige en gezonde arbeidsomstandigheden» in art. 7 van het VN-Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, en aan de «sociale clausules» in de internationale grondstoffenovereenkomsten die een garantie van «fair labour standards» eisen. Over hun concrete inhoud en bindendheid bestaat echter geen duidelijkheid – voorlopig zal men er nog van moeten uitgaan dat, niettegenstaande nieuwe prijsbepalingen in het ontwikkelingsvolkenrecht, de produktiebepalingen voor het Duitse recht relatief oninteressant zijn, dat naast de stelling «pecunia non olet» ook de stelling «merx non olet» geldt. Ook de E.G.-verordeningen over ongeoorloofde handelspraktijken van derde landen schijnen tot nu toe nog niet te worden toegepast.

3. Het probleem van de reizende werknemers

De onderscheiden arbeidskosten kunnen belangrijker worden, wanneer arbeidskrachten uit de minder ontwikkelde naar de «rijkere» landen overstappen en daar vergoedingen accepteren, die ergens tussen het niveau van hun eigen land en die van het «arbeidsland» liggen. In de Bondsrepubliek Duitsland heeft men er bij de aanwerving van buitenlandse werknemers van het begin af waarde aan gehecht dat op hen niet enkel het Duitse arbeidsrecht van toepassing was, maar dat ook dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor hun Duitse collega's golden. Voor de vakbonden was het belangrijk dat zij het überhaupt met de tewerkstelling van «gastarbeiders» eens waren. Het E.E.G.-Verdrag bevat in art. 48, lid 2 een uitdrukkelijk discriminatieverbod; een Italiaanse metaalarbeider een «buitenlanderloon» betalen, zou duidelijk in strijd zijn met het gemeenschapsrecht. Voor zover bekend zijn open achterstellingen van buitenlandse arbeidskrachten een absolute uitzondering; dat het hier om verborgen discriminatie gaat, is echter net als bij vrouwen of andere probleemgroepen wel duidelijk.

4. Het probleem van de uitgezonden arbeidskrachten

Een soortgelijke potentiële onderbiedingsconcurrentie ontstaat wanneer arbeidskrachten uit een laag-loon-land door een daar gevestigde werkgever naar een hoog-loonland worden gezonden, om voor kortere of langere tijd in zijn opdracht straten aan te leggen of vrachtwagens te besturen. Een juridische en feitelijke opname in de arbeidsrechtsorde van de arbeidsplaats is overeenkomstig het geldende collisierecht moeilijk: overeenkomstig art. 30, lid 2 van de Duitse invoeringswet voor het Burgerlijk Wetboek verandert een tijdelijke activiteit in een ander land niets aan de van toepassing zijnde rechtsorde. Zelfs bij langdurige uitzending blijven in de regel «nauwere betrekkingen» met de tot dan toe geldende rechtsorde bestaan.

In de praktijk wordt van drastische «loondumping» gesproken. Zo debatteerde het Europees Parlement in april 1992 over de vraag van een Portugese afgevaardigde, betreffende het feit dat uit Portugal uitgezonden arbeidskrachten bij de bouw van Euro-Disney slechts ongeveer een vijfde van het loon van vergelijkbare Franse werknemers hadden ontvangen. Uit de bouw komen steeds vaker berichten van gevallen waarbij Poolse of andere Oosteuropese werknemers op basis van (schijn-)contracten voor 5,- tot 8,- DM per uur worden ingezet. Het college van deskundigen heeft zich in zijn jaarverslag 1989/90 al met prijzenswaardige duidelijkheid tegen dergelijke praktijken uitgesproken: zij zouden tot een segmentering van de arbeidsmarkt leiden en spanningen tussen de nationale en buitenlandse arbeidskrachten teweegbrengen. Verder staat er: «De organisatorische mogelijkheden van de wetgever met betrekking tot het arbeids- en sociale stelsel worden onder de voet gelopen als binnen de landsgrenzen op oncontroleerbare wijze regelingen van andere landen toegepast worden, zodra in het land buitenlandse ondernemingen actief worden. Dit zou leiden tot verplaatsingen van vestigingen naar landen met lage arbeids- en sociale normen. Deze effecten zouden conflicten tussen de landen veroorzaken ...».

Op dergelijke storingen van de arbeidsmarkt kan men op nationaal, maar ook op E.G.-niveau reageren. De Europese Commissie heeft in augustus 1991 een voorstel gedaan tot de uitvaardiging van een richtlijn «over het uitzenden van werknemers in het kader van de levering van diensten».(2) Hieromtrent wordt ondertussen in het Europees Parlement een advies voorbereid. Hieronder zullen wij dit initiatief nader bekijken, want het heeft betrekking op een probleem waarvan niemand nog het belang zal ontkennen.

(*) «La directive sur le détachement de personnel: un moyen d'éviter le dumping social?».

(1) Het artikel verscheen in het Duits met een uitgebreid notenapparaat in *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, 1993, nr. 12, 370-374.

(2) Zie *Publ. E.G.*, nr. C van 30.8.1991, 6.

II. DE INHOUD VAN HET COMMISSIEVOORSTEL

De richtlijn heeft zich ten doel gesteld, een «harde kern» van arbeidsvoorwaarden van de «arbeidsplaats» ook bij uitzendingen bindend te maken. Het feit dat o.a. het Duitse arbeidscollisierecht gebaseerd is op het Verdrag van Rome van 19 juni 1980[3], inzake het op contractuele verbintenissen toepasbare recht, was tot nu toe nog niet van belang, want art. 20 van deze overeenkomst geeft uitdrukkelijk voorrang aan het gemeenschapsrecht.

1. Het onderwerp «uitzending»

Overeenkomstig art. 2 van de ontwerp-richtlijn betreft het hier drie verschillende gevallen.

Letter a betreft de eigenlijke uitzending: de onderneming zendt een werknemer uit «in het kader van de uitvoering van een arbeids- of dienstencontract» op het grondgebied van een Lid-Staat, waarbij de leiding over de arbeid verder bij hem ligt.

Letter b betreft grensoverschrijdend werk als arbeidskracht: de uitlener (hier «uitzendonderneming» genoemd) stelt een «lenende onderneming», die haar hoofdkantoor of een filiaal in een Lid-Staat heeft, een werknemer ter beschikking, waarbij de arbeidsverhouding met de uitlener in stand blijft.

Letter c betreft met name de interne uitlening van arbeiders binnen een concern. Dit is het geval waarin de onderneming de werknemer aan één van zijn filialen of aan een andere onderneming in een Lid-Staat toewijst, mits de tot dan toe bestaande arbeidsverhouding in stand blijft. Het verschil met letter b zou er alleen in moeten liggen dat de uitzendende werkgever een normale produktie- of dienstenonderneming is. In Duitse termen handelt het hier om echt werk als uitzendkracht.

«Uitzenders» zijn alle ondernemingen die gebruik maken van de vrijheid om diensten te verrichten overeenkomstig art. 59 e.v. van het E.E.G.-Verdrag. Dit zijn ook die ondernemingen die hun hoofdkantoor buiten de Gemeenschap hebben. Karakteristisch voor alle gevallen is, dat de arbeidsverhouding tot de uitzendende onderneming in stand blijft; indien de vestigingsplaats van de werkgever wijzigt, doet zich een geval van vrij verkeer van werknemers voor, waarbij de gelijke behandeling ten minste binnen de E.G. al is vastgelegd in art. 48, lid 2 van het E.E.G.-Verdrag.

2. De «harde kern» van de voorschriften van de arbeidsplaats

Art. 3, lid 1 van de ontwerp-richtlijn bepaalt dat in geval van uitzending, onafhankelijk van het toepasbare arbeidsrecht, bepaalde arbeidsvoorwaarden bindend zijn «die op de plaats waar de arbeidsprestatie tijdelijk wordt verricht, voor gelijkaardige activiteiten gelden». Daarbij moet het gaan om dwingende juridische of administratieve voorschriften, resp. C.A.O.-overeenkomsten of arbitrale uitspraken, die voor de betreffende activiteit en de betreffende bedrijfstak te zamen gelden, dus in dit opzicht een erga-omneswerking hebben. Verder gelden naast het dwingende wettelijke arbeidsrecht, enkel C.A.O.-overeenkomsten die algemeen bindend verklaard zijn. Verder wordt de bindende kracht alleen voor bepaalde aangelegenheden voorgeschreven, die wij tot besluit noemen:

1) maximum aantal uren werk per dag en per weekeinde, rusttijden, zondags- en nachtarbeid;
2) betaald verlof;
3) minimumloon inclusief overuren en vergoedingen, maar zonder de voordelen in het kader van bedrijfskundige systemen;
4) bepalingen voor het uitlenen van arbeidskrachten, met name de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten via uitzendondernemingen;
5) gezondheidsbescherming en veiligheid op de arbeidsplaats;
6) beschermende maatregelen in samenhang met de arbeidsvoorwaarden voor zwangere of bevallen werknemsters, kinderen, jongeren en andere groepen, die speciale bescherming genieten;
7) gelijke behandeling voor mannen en vrouwen en verbod op discriminatie op grond van huidskleur, ras, godsdienst, overtuiging, nationaliteit of het behoren tot een bepaalde sociale groep.

Overeenkomstig art. 3, lid 2 geldt de dwingende kracht van het betaalde verlof en het minimumloon niet, wanneer de duur van de uitzending binnen een periode van een jaar vanaf het begin van de uitzending minder dan drie maanden bedraagt. Bij de berekening van de driemaandelijkse termijn moet rekening worden gehouden met elke vroegere periode, waarin de dienstbetrekking door een uitgezonden werknemer werd uitgeoefend; men moet vanzelfsprekend vermijden, dat via een soort rotatie individuele personeelsleden de overschrijding van de driemaandelijkse termijn verhinderen, waardoor de uitzondering buiten haar eigenlijke toepassingsterrein uitgebreid wordt.

3. Het advies van het Europees Parlement en zijn commissies

Het duurde anderhalf jaar alvorens het Europees Parlement een advies uitgaf over de ontwerp-richtlijn van de Commissie. Een eerste verslag van de Commissie sociale zaken, werkgelegenheid en arbeidsmilieu werd in de plenaire vergadering van 6 juli 1992 naar de Commissie teruggezonden. Het tweede verslag werd door de plenaire vergadering aanvaard. De belangrijkste amendementsvoorstellen betreffen het toepassingsterrein – al bij een activiteit die meer dan een maand in beslag neemt, moeten de bepalingen overeenstemmen met de richtlijn – en de toepasbare bepalingen, volgens welke men zich moet richten op de plaatselijke gebruiken en niet meer op de algemene bindendheid.

III. KRITIEK

1. De weloverwogen grondgedachte

Het voorstel van de Commissie is in zoverre positief, dat het een reëel probleem aansnijdt, dat in de toekomst waarschijnlijk alleen maar aan betekenis zal toenemen: hoe intensiever de economische vervlechting tussen de Lid-Staten wordt, des te vaker kunnen zich ook uitzendingsgevallen en zelfs grensoverschrijdende terbeschikkingstelling van werknemers voordoen. Terecht heeft de Commissie nagelaten, een «grote oplossing» na te streven, in de zin dat bepaalde arbeidsvoorwaarden binnen de Gemeenschap uniform worden gemaakt: gezien de verschillende economische ontwikkelingen is de tijd nog niet rijp voor een bindende «sociale sokkel». Realistisch gesproken kan men niet meer doen dan de in individuele Staten bestaande (totaal verschillende) normen geheel of gedeeltelijk uit te breiden naar arbeidskrachten die door hun werkgevers naar de betreffende Lid-Staat zijn uitgezonden. De loonkostenconcurrentie wordt dus enkel verhinderd resp. beperkt wanneer zij zich op de individuele nationale arbeidsmarkt manifesteert, wanneer dus anders geprofiteerd zou worden van een soort combinatie van lage lonen in het thuisland en een ontwikkelde infrastructuur in het «gastland». De Commissie beperkt zich in dit opzicht tot de coördinatie van nationale regels: de richtlijn bepaalt, welke onderwerpen tot de «harde kern» van de arbeidsvoorwaarden op de arbeidsplaats behoren, zonder hun individuele eigenschappen aan te tasten. Zonder een dergelijke regeling zou zich het geval kunnen voordoen, dat

(3) Zie *Publ. E.G.*, nr. L 266 van 9.10.1980, 1.

de Lid-Staten verschillende wegen opgaan, dat in één Staat de minimumlonen, in een andere echter de verplichting tot bijdrage aan de gemeenschappelijke inrichting van het bouwbedrijf moeten worden gerespecteerd. Overeenkomstig een uitspraak van het Europese Hof van Justitie zijn de Lid-Staten volledig bevoegd, hun wettelijke en collectief overeengekomen normen uit te breiden naar uitgezonden werknemers.

Dit is in het geval Rush Portuguesa inzake Portugese arbeidskrachten in Frankrijk beslist[4], maar het geldt ook in het algemeen, mits zich hierdoor geen discriminatie, bijvoorbeeld door dubbele sociale lasten, voordoet. De richtlijn heeft op die manier een uniformerende functie en zou het vrij verrichten van diensten in de zin van art. 59 e.v. van het E.E.G.-Verdrag vereenvoudigen.

2. De inconsequente omzetting

Het prijzenswaardige uitgangspunt van de Commissie wordt in de voorgestelde tekst van de richtlijn niet uitgewerkt. Hij gaat nauwelijks verder dan datgene wat nu al op grond van het nationale collisierecht geldt en heeft door de beperking op collectieve overeenkomsten met erga-omneswerking in de individuele Lid-Staten een bijzonder verschillende werking.

Als men de 7 punten van de «harde kern» stuk voor stuk bekijkt, dan lijkt het er op – afgezien van het als tweede punt genoemde verlof en het als derde punt genoemde loon – dat er ook nu al afdwingbare rechten bestaan voor uitgezonden arbeidskrachten. Dit geldt voor alle publiekrechtelijke voorschriften, die al lang het territorialiteitsbeginsel volgen, en dus betrekking hebben op alle loonarbeid die op het grondgebied van de Bondsrepubliek Duitsland plaatsheeft. Zo functioneert bijvoorbeeld de Duitse werktijdenregeling of het verbod op zondagswerk overeenkomstig §§ 105b e.v. van de Duitse bedrijfsvergunningenwet, net als het arbeidsbeschermingsrecht, zonder uitzondering ook voor die werknemers die onder een buitenlands arbeidsstatuut tijdelijk in Duitsland actief zijn. Punt 1 en 5 van de «harde kern» brengen niets nieuws. Hetzelfde geldt voor de onder punt 6 genoemde voorschriften ten behoeve van aanstaande moeders, jongeren en gehandicapten. Het onder punt 7 genoemde gebod tot gelijke behandeling van mannen en vrouwen geldt in het gemeenschapsrecht sowieso. De overige discriminatieverboden laten zich overeenkomstig art. 3, lid 3 van de Duitse grondwet en § 75 van de Duitse wet op de ondernemingsraden gemakkelijk als «dwingende normen» in de zin van art. 34 van de Duitse invoeringswet voor het Burgerlijk Wetboek kwalificeren – nog helemaal afgezien van het feit dat de problemen van de Portugese of Poolse bouwvakkersploegen er niet in bestaan dat individuele bouwvakkers wegens hun godsdienstige overtuiging of (volgens het amendementsvoorstel van de parlementaire commissie voor sociale aangelegenheden) wegens hun sexuele geaardheid benadeeld worden. Ten slotte geldt ook nu al de eis dat de voorschriften van de Duitse wet op de terbeschikkingstelling van werknemers ook bij grensoverschrijdende terbeschikkingstelling van werknemers moeten worden gerespecteerd. In dat opzicht brengt ook punt 4 niets nieuws. Men kan met name met het oog op publiekrechtelijke normen vermoeden, dat in andere Lid-Staten een vergelijkbare situatie heerst.

Wat overblijft, zijn de bepalingen over het betaalde verlof (punt 2) en over het «minimumloon inclusief overuren en vergoedingen» (punt 3). Hier doet zich enkel de moeilijkheid voor dat loon- en vakantieovereenkomsten volgens de Duitse rechtsvoorschriften m.b.t. de C.A.O.'s slechts de beide partijen binden, en dus geen erga-omneswerking hebben. Een algemene verbindendverklaring is in deze sector een absolute uitzondering.

Ook in landen als Frankrijk, waar de C.A.O.-binding van de werkgevers geldt, heeft de richtlijn geen effect. Voor zover bekend bestaat de vereiste erga-omneswerking als normale situatie alleen in het Spaanse recht, en ook daar alleen wanneer de C.A.O.'s de in het werknemersstatuut vastgelegde procedure hebben gevolgd en het niet bijvoorbeeld om het recht van veel voorkomende «niet-statutaire» C.A.O.'s gaat. Dat de richtlijn in Groot-Brittannië, met zijn C.A.O.'s in de vorm van «gentlement's agreements», die enkel door uitdrukkelijke of stilzwijgende verwijzing in het arbeidscontract juridische bindendheid verkrijgen, geen «effect heeft», ligt voor de hand. In zoverre speelt het dan ook geen rol meer of de regels over betaald verlof en minimumloon pas bij een drie maanden durende uitzending of al na één maand of onmiddellijk van toepassing zijn: zich met termijnen voor de inwerkingtreding van een nullum bezighouden, lijkt verdacht veel op bezigheidstherapie.

In de voorgestelde vorm is de richtlijn voor de meest Lid-Staten een slag in de lucht. Zij zou alleen maar extra interpretatieproblemen en praktische moeilijkheden scheppen. Als men bijvoorbeeld stelt, dat de voor de betreffende activiteit en de betreffende bedrijfstak bindende voorschriften inzake gezondheidsbescherming en veiligheid op de arbeidsplaats ook voor uitgezonden arbeidskrachten gelden, dan tellen bijna zeker ook de voorschriften voor ongevallenpreventie van de ongevallenverzekeringen, maar men aarzelt om dit ook te bevestigen in concrete arbeidsovereenkomsten, omdat zij wegens hun beperkte toepassingsterrein niet voor de betreffende bedrijfstak in zijn geheel gelden. Het zou ook zeer kostbaar worden, als bijvoorbeeld de jaarlijkse vakantie van monteuren, die in verschillende Lid-Staten worden ingezet, zou bestaan uit verscheidene losse stukken, die telkens op een andere rechtsorde zouden zijn afgestemd. En als dit nog enigszins gaat, wat dan te denken van wat er gebeurt wanneer andere rechtsordes bijvoorbeeld de overdraagbaarheid van de vakantie naar het volgende jaar en de behandeling bij langdurige ziekte anders zien dan de Duitse rechtbank voor arbeidszaken. De gilde van juridische adviseurs zou als enige een ongeëvenaarde opbloei kennen.

De situatie ziet er anders uit, wanneer men de voorstellen van het Parlement volgt. Zou men de erga-omneseis laten varen en de ter plaatse gebruikelijke vakantie evenals de ter plaatse gebruikelijke vergoeding in aanmerking nemen, dan komt men veel dichter in de buurt van de eigenlijke doelstellingen van de Commissie. Vanuit de juridische constructie kan men bij de praktijk aanknopen, die door de opneming van deeltijdkrachten in de voor de overige werknemers geldende arbeidsvoorwaarden is ontstaan; men laat weliswaar de (relatief) beperkte C.A.O.-werking bestaan, maar verbiedt een afwijking ten koste van de beschermde groep personen. Uit dit gezichtspunt bekeken is het dan ook van zeer groot belang of ook uitzendingen hierbij horen en of men een «relevantiedrempel» bij één maand of bij drie maanden vastlegt. Mogelijkerwijs geldt hier een differentiele regeling naargelang van de vorm van uitzending: bij werk als uitzendkracht en in andere gevallen, waarin de werknemer feitelijk ter beschikking wordt gesteld van een onderneming in de «gaststaat», zijn in elk geval maar korte termijnen toegestaan, terwijl in het «basisuitzendingsgeval», dus bij volledig behoud van de arbeidsverhouding met de onderneming in de andere Staat veel langere perioden mogelijk zijn; de concurrentiële situatie ten opzichte van de arbeidskrachten in de «opnamestaat» is hier veel minder duidelijk.

IV. ALTERNATIEVEN?

Of de ontwerp-richtlijn in de voorgestelde of een verbeterde versie de instemming van de Raad van Ministers krijgt, is voorlopig nog niet duidelijk. Het feit dat ook het in sociaal opzicht zeer openhartige Europees Parlement zeer moeilijk tot een besluit komt, geeft evenwel aanleiding tot

(4) H.v.J., 27 maart 1990, zaak C-113/89, *Jur.*, 1989, I, 1439.

scepsis. Op E.G.-niveau wordt in deze omstandigeheden bij sociale dumping door derde landen slechs verwezen naar de verordening inzake ongeoorloofde handelspraktijken.[5]

Op nationaal niveau kan men aan verscheidene maatregelen denken. Ten eerste biedt het gemeenschapsrecht de mogelijkheid om bij aanbesteding van openbare bouwopdrachten te eisen dat het Duitse arbeidsrecht van toepassing is.[6] Ook bij andere openbare aanbestedingen kan dit een rol spelen.[7]

Verder zou men er met betrekking tot concurrentie door goedkope arbeidskrachten meer over moeten nadenken, welke nu eigenlijk de dwingende normen in de zin van art. 34 van de Duitse invoeringswet voor het Burgerlijk Wetboek zijn, die ook van toepassing zijn op de buitenlandse arbeidsovereenkomsten. Inbegrepen is zeker het verbod op de loonwoeker, maar in de literatuur is men steeds vaker de mening toegedaan dat algemeen verbindend verklaarde C.A.O.'s, in tegenstelling tot de oude rechtspraak van het Duitse federale Hof, ook van toepassing zijn op de arbeidsverhoudingen die onder het buitenlandse arbeidsrecht vallen. In elk geval moeten de C.A.O.'s voor zichzelf een overeenkomstig toepassingsterrein scheppen; indien zij alleen van toepassing willen zijn op «bedrijven» in het eigen land, is uitbreiding naar de klassieke uitzendingsgevallen niet mogelijk, ook niet door middel van een algemeen verbindendverklaring.

Ten slotte is kort geleden een voorstel gedaan om in elk geval in de bouwsector voor de aanstelling van goedkope arbeidskrachten een dumpingbelasting te heffen, die het verschil met de binnenlandse lonen afroomt. Hiermee wordt een sanctie, die werd ontwikkeld voor de strijd tegen «eigenlijke» dumping, voor sociaal-politieke doeleinden gebruikt. Of dit door de wetgever werkelijk wordt overgenomen, is hier niet van belang – van belang is in dit verband enkel de vaststelling dat de nationale staat zeer goed in staat is, zich tegen storingen op zijn arbeidsmarkt te weren.

Prof. Dr. Wolfgang DÄUBLER

(5) Verordening E.E.G. nr. 2641/84, *Publ. E.G.*, nr. L 252.
(6) Richtlijn E.E.G. nr. 89/449 van 18.7.1989, *Publ. E.G.*, nr. L 210 van 21.7.1989; Richtlijn E.E.G. nr. 93/4 van 8.2.1993, *Publ. E.G.*, nr. L 38 van 16.2.1993.

Jurisprudence variée — *Gevarieerde rechtspraak*

Cass. (3ème ch.), 14 février 1994

Siège: MM. Marchal, prés. sect. (rapp.); Rappe, Simonet, Parmentier et Mme Charlier, cons.
Min. publ.: M. Leclercq, av. gén.
Plaid.: MMes van Hecke et Geinger

Etat belge (ministre des Affaires sociales) c/ D.A. (S.93.0089.F)

HANDICAPÉS – EXPERTISE – PROCÉDURE ADMINISTRATIVE – DROIT JUDICIAIRE – POUVOIR DU JUGE

Le juge a le pouvoir de désigner souverainement l'expert judiciaire qu'il souhaite. Les articles 16 et 17 de l'arrêté royal du 6 juillet 1987 ne désignent certains médecins que pour l'expertise médicale dans la phase administrative de la procédure d'octroi des allocations aux handicapés.

GEHANDICAPTEN – DESKUNDIG ONDERZOEK – ADMINISTRATIEVE PROCEDURE – GERECHTELIJK RECHT – MACHT VAN DE RECHTER

De rechter vermag soeverein de gerechtelijke deskundige aan te stellen die hij wenst. Artikelen 16 en 17 van het koninklijk besluit van 6 juli 1987 duiden bepaalde geneesheren aan enkel voor het deskundig onderzoek tijdens de administratieve procedure voor de toekenning van de tegemoetkomingen aan gehandicapten.

Attendu qu'aux termes de l'article 9 de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés, le Roi détermine par qui, selon quels critères et de quelle manière la capacité de gain et l'autonomie du handicapé sont établies; qu'il ressort des articles 16 et 17 de l'arrêté royal du 6 juillet 1987 portant exécution de la loi du 27 février 1987 que les expertises médicales pour l'octroi du droit aux allocations sont effectuées par un médecin du service médical du ministère de la Prévoyance sociale, par un médecin-inspecteur du service du contrôle médical de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité, ou par un médecin désigné à cet effet par le ministre, ces expertises ayant lieu sur demande du service des allocations aux handicapés du Ministère de la Prévoyance sociale;

Attendu que, toutefois, l'article 19 de la loi précitée dispose que les litiges portant sur les droits qui résultent de cette loi sont de la compétence des juridictions du travail; qu'il ressort de cette disposition et de son emplacement dans la loi que les articles 9 de ladite loi, 16 et 17 de l'arrêté royal du 6 juillet 1987 ne s'appliquent qu'à la phase administrative de la procédure d'octroi des allocations aux handicapés;

Que ni la loi du 27 février 1987 ni son arrêté d'exécution du 6 juillet 1987 ne dérogent à l'article 962 du Code judiciaire qui donne au juge le pouvoir de désigner des experts;

Que la cour du travail[1] n'a pas violé les dispositions légales indiquées dans le moyen en désignant elle-même le médecin chargé de procéder à l'expertise;

Que le moyen manque en droit;

PAR CES MOTIFS,

Rejette le pourvoi.

(1) Cour Trav. Liège, 25 juin 1991.