

nee: zij moeten – zorgvuldig met elkaar om gaan, zorgvuldig de argumenten over en weer op tijd in het overleg inbrengen, zodat allerlei last-minute verrassingen uitblijven. Aangenomen moet worden dat de Ondernemingskamer, in beginsel uitgaande van het strakke schema in voorkomende gevallen, als de uitkomst niet billijk zou zijn een juiste maatvoering zal weten te hanteren als dat nodig mocht zijn ter bevordering van (wezenlijke) medezeggenschapsbelangen.

Identificatieplicht

W.J.M. van Tongeren¹

43 Op 1 juni 1994 is de Wet op de identificatieplicht (Wet van 9 december 1993, Stb. 1993, 660) in werking getreden. De identificatieplicht geldt voor iedereen in Nederland vanaf 12 jaar, zowel voor Nederlanders als voor niet-Nederlands ingezetenen. Dat betekent niet dat iedereen op ieder moment zich moet kunnen/gaan identificeren.

Wie krijgt er zoal te maken met de identificatieplicht? Met name werkgevers en werknemers, degenen die gebruik maken van bancaire en notariële diensten, vreemdelingen, reizigers en voetbalvandalen. Ik wil mij hier beperken tot werkgevers en werknemers.

Welke documenten?

De Wet heeft als documenten waarmee de identiteit van werknemers kan worden vastgesteld, aangewezen een geldig reisdocument (een paspoort of toeristenkaart) en – soms – een geldig rijbewijs. Een geldig rijbewijs is niet altijd voldoende. Dat komt omdat in een rijbewijs niet de nationaliteit vermeld wordt. Er komt nog een door de gemeente te verstrekken identiteitskaart.

Voor een niet-Nederlandse werknemer worden als documenten aangewezen de documenten waarover een vreemdeling ingevolge de Vreemdelingenwet moet beschikken, waarbij het met name gaat om een paspoort en de namens de Nederlandse overheid verstrekte verblijfsrechtelijke papieren.

Verificatieplicht

In het kader van de uitvoering van de sociale wetgeving en de loonbelasting rustte op de werkgever al een plicht om gegevens van werknemers te verlangen.

1. Mr. W.M.J. van Tongeren is advocaat bij Derks . Star Busmann, Utrecht.

De werkgever moest en kón reeds aan (toekomstige) werknemers bepaalde gegevens over hun identiteit vragen, in het kader van de reeds bestaande – beperktere – verificatieplicht.

Op grond van de Wet op de identificatieplicht moet de werkgever thans aan de hand van de hiervoor genoemde documenten de identiteit van de werknemer vaststellen. Hij moet daarbij in zijn administratie vermelden welk document getoond is, het nummer van het document aangeven en een afschrift van het document bewaren.

De vaststelling van de identiteit dient vanaf 1 juni 1994 te geschieden bij het aanvangen van de werkzaamheden, in het algemeen bij indiensttreding. Voor de werknemers die op 1 juni 1994 hun werkzaamheden al aangevangen hebben geldt dat de werkgever nog een jaar de tijd heeft om de identiteit vast te stellen.

Opmerking verdient dat werknemers die na 1 juni 1994 binnen een concern overgeplaatst worden en formeel een andere werkgever krijgen al meteen vallen onder de werking van de Wet.

Opmerking verdient tevens dat een rijbewijs voor het vaststellen van de identiteit van de werknemer niet voldoende is. De werkgever dient de identiteit vast te stellen aan de hand van – uitsluitend – de hiervoor genoemde reisdocumenten of een door de gemeente te verstrekken identificatiebewijs.

Als een (toekomstige) werknemer bij indiensttreding niet beschikt over een reisdocument of een van gemeentewege verstrekte identiteitskaart kan de werkgever zijn verificatieverplichtingen niet nakomen. Wat de werkgever dan precies moet doen is niet duidelijk. Ten minste zal hij van de werknemer moeten verlangen dat hij gaat beschikken over de relevante documenten. Maar verder? Afzien van het sluiten van een arbeidsovereenkomst? Of in de proeftijd de arbeidsovereenkomst beëindigen? De werknemer is overigens verplicht de documenten waarmee zijn identiteit kan worden vastgesteld aan de werkgever ter inzage te verstrekken.

Identificatie op de werkplek

Het gaat vanaf 1 juni 1994 niet alleen om de vaststelling door de werkgever van de identiteit van de werknemer, het gaat óók om het kunnen vaststellen van de identiteit op – kort gezegd – de werkplek.

Ieder is verplicht om opsporingsambtenaren of andere controlerende ambtenaren terstond op de werkplek een geldig reisdocument of – ook – een geldig rijbewijs, ter inzage te verstrekken voorzover dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de Werknemersverzekeringen.

Voor niet-Nederlandse werknemers komt daar nog

bij de controle op illegaal verblijf en handelen in strijd met de Wet Arbeid Buitenlandse Werknemers. De werknemer moet dus altijd ofwel geldige reisdocumenten ofwel een geldig rijbewijs bij zich hebben, om die op eerste verzoek te (kunnen) tonen. Het niet bij zich dragen van een geldig document is overigens geen strafbaar feit.

Wel kan het heel wat ongemakken veroorzaken. Een werknemer die geen papieren bij zich heeft zal door een controlerende ambtenaar overgedragen (kunnen) worden aan de reguliere plaatselijke politie ter (nadere) vaststelling van zijn identiteit (zie de in de Staatscourant van 26 april 1994 gepubliceerde Richtlijn Wet op de identificatieplicht van het College van Procureurs-Generaal).

De Wet op de identificatieplicht bepaalt ook dat de werkgever verplicht is in zijn bedrijf zodanige maatregelen te treffen dat een werknemer gedurende de arbeidstijd aan de identificatieverplichting kan voldoen. Betekent dat nu dat een werkgever een werknemer moet opdragen de papieren bij zich te hebben? Hoewel dát er niet met zoveel woorden staat is dat wel de bedoeling blijktens de memorie van toelichting. De memorie van toelichting gaat er vanuit dat een werkgever een zodanige zorgplicht heeft dat hij zo nu en dan moet controleren of werknemers de papieren bij zich hebben. Hij kan – zo zegt de memorie van toelichting – in een circulaire aan de werknemers hen wijzen op de verplichting om tijdens de werkuren een identiteitsbewijs onder handbereik te houden. De praktijk zal leren wat hiervan terecht komt en wat van een werkgever redelijkerwijze verlangd kan worden.

Slot

De Wet op de identificatieplicht is een produkt van de geest van de tijd. Ingegeven door de roep om maatregelen tot een betere rechtshandhaving, betere controle-instrumenten ter voorkoming en bestrijding van financiële en sociale zekerheidsfraude enz. Daar komt bij de bestrijding van illegaal verblijf in Nederland.

De tijd zal leren of de roep beperkt blijft tot wat nu in de Wet op de identificatieplicht bepaald wordt dan wel of deze wet slechts een 'kwartiermaker' is.

OR-lid ontsla

R. van der W

44 De ext
ex art.
kelijk. I
dig aar
houdt
een re
Kantor
echter
OR-lid

Inleidin

Het wettelijk sinds dit begi
keur van rech
grootste deel
bruikmaking
BW, dus van
doen ontbind
redenen. In a
dingsmogelijk
drukkelijk op
als extra toets
ontbindingsv
het lidmaatsc
dering indien
ming of het o
worden beëir
In de praktijk
eerst vaststell
is en vervolge
staat. Ogensc
criterium een
een door de v
dienstverban
werkgever di
overeenkoms
een afslankin
slagcriteria h
dingsverzoek
standigheden
functie van h
slot van het c
dan eenvoud
geen enkel ve
lid is van de
De werkgeve

1. Mr. R. van de
Duhot, Amsterc