

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 1586

Vragen van de leden **Van Gent** (Groenlinks) en **Leijten** (SP) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de arbeidsinspectie en leeftijdsdiscriminatie*. (Ingezonden 15 februari 2008)

1  
Kunt u uiteenzetten of de arbeidsinspectie controleert op leeftijdsdiscriminatie bij het verlengen van tijdelijke contracten bij supermarkten?<sup>1</sup>

2  
Bent u van mening dat de arbeidsinspectie dient te controleren of werkgevers discrimineren? Zo neen, waarom niet? Zo ja, hoe doet de inspectie dit?

3  
Kunt u uiteenzetten hoeveel meldingen de Commissie Gelijke Behandeling heeft gekregen van jong supermarktpersoneel dat vanwege de leeftijd geen contractverlening kreeg?

4  
Bent u van mening dat de budgetsturing van de hoofdkantoren van de supermarktketens leeftijdsdiscriminatie in de hand speelt? Zo ja, kunt u in overleg treden met de supermarktbranche? Zo neen, welk oordeel heeft u over de uitspraken van supermarktfiliaalmanagers dat het personeelsbudget vanuit de

hoofdkantoren uitgaat van jong en goedkoop personeel?<sup>2</sup>

5  
Bent u van mening dat de regels op het terrein van de flexwet goed worden nageleefd? Kunt u uw antwoord toelichten?

<sup>1</sup> Aanhangsel handelingen, vergaderjaar 2007–2008, nr. 1026.

<sup>2</sup> Zwartboek Flexwerk, [www.fnvjong.nl/binary/ZwartboekFlexwerk\\_tcm9-14466.pdf](http://www.fnvjong.nl/binary/ZwartboekFlexwerk_tcm9-14466.pdf)

### Antwoord

Antwoord van minister **Donner** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid). (Ontvangen 7 maart 2008)

1  
De Arbeidsinspectie is bevoegd noch in staat om te controleren op leeftijdsdiscriminatie bij het verlengen van tijdelijke contracten. De Arbeidsinspectie is in de eerste plaats niet belast met het toezicht op de naleving van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid. Voorts gaat het om activiteiten die niet waarneembaar zijn bij normale bedrijfscontrole.

2  
De Arbeidsinspectie kan niet controleren of werkgevers discrimineren of niet. Wel heb ik in mijn brief van 13 december 2007 (kamerstukken II 2007–2008, 29544, nr. 130) aangekondigd dat discriminatie op de werkvloer onder de bestaande beleidsverplichting van de werkgever met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting in de

Arbeidsomstandighedenwet gebracht zal worden. Als gevolg daarvan krijgt ook de Arbeidsinspectie een rol. Indien er in een bepaald bedrijf sprake is van duidelijke kansen op discriminatie, dan kan de Arbeidsinspectie van de werkgever eisen dat er gericht beleid wordt gevoerd. Geeft de werkgever daaraan geen gevolg, dan kan de Arbeidsinspectie een boete opleggen. De gedachten gaan daarbij uit naar een aanpak conform seksuele intimidatie en pesten.

3  
Op 14 februari 2006 heeft de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) het advies 2006-2 uitgebracht inzake Leeftijdsonderscheid in de supermarktbranche, genaamd «TE JONG TE OUD». In de periode voorafgaand en direct volgend op dit advies heeft de CGB uitspraak gedaan in 11 zaken over leeftijdsonderscheid door supermarkten, waarvan 5 het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst betroffen. Na het uitbrengen van het advies door de CGB zijn door hulpmiddelen nog 6 verzoeken om een oordeel over leeftijdsdiscriminatie in de supermarktbranche ingediend, 5 in 2006 en 1 in 2007. Daarvan betroffen er 5 het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. In 1 van deze 5 gevallen heeft dit geleid tot een oordeel (oordeel 2007-84). Naast de mogelijkheid tot het indienen van een verzoek om een oordeel heeft de CGB ook een juridisch spreekuur. Dit spreekuur is

telefonisch en per email benaderbaar. De inhoud van deze vragen en meldingen wordt niet geregistreerd.

4

Ik heb geen inzicht in de budgetsturing van de hoofdkantoren van de supermarktketens en kan daarom niet beoordelen of de budgetsturing leeftijdsdiscriminatie in de hand werkt.

Naar aanleiding van de uitspraken van supermarktfiliaalmanagers dat het personeelsbudget vanuit de hoofdkantoren uitgaat van jong en goedkoop personeel merk ik het volgende op. Een correcte naleving van gelijke behandelingsregels acht ik van groot belang. Een werkgever mag in principe geen onderscheid op grond van leeftijd maken. Dat mag alleen als er een objectieve rechtvaardiging voor dat onderscheid bestaat. Op grond van (internationale) jurisprudentie kunnen louter financiële overwegingen in beginsel niet als objectieve rechtvaardiging gelden (zie onder meer: HvJ EG 24 februari 1994, zaak C-343/92 (Roks e.a.), Jur. 1994, p. I-587-604, HR 24 april 1992, NJ 1992, 689 en CGB 29 oktober 2002, oordeel 2002-165 en CGB 19 mei 2005, oordeel 2005-83).

5

Ik ga er bij de beantwoording van deze vraag van uit dat u doelt op de ketenbepaling zoals opgenomen in artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek. Zoals ik ook heb geantwoord op vragen van de leden Van Gent en Leijten van 20 december 2007 over de flexibele arbeidscontracten voor jong supermarktpersoneel is het doel van deze bepaling om enerzijds meer ruimte te bieden voor verlenging van kortdurende contracten en anderzijds minder ruimte voor repeterend gebruik over een langere periode, althans niet zonder de consequentie dat op een zeker moment een vast dienstverband tot stand komt. De regels op het terrein van flexibele arbeid zijn onderdeel van het privaatrecht. Een werkgever hoeft geen reden aan te voeren op grond waarvan hij kiest voor het aanbieden van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, noch voor het niet opnieuw aanbieden van een dergelijk contract. Uiteraard is het wel zo dat werkgevers de regels die gelden voor een vast contact in aanmerking dienen te nemen op het

moment dat een tijdelijk contract op grond van de ketenbepaling van rechtswege is overgegaan in een vast contract. Daar waar een werknemer een geschil heeft met zijn werkgever over de vraag of een vast contract is ontstaan of meent dat het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsrelatie in strijd is met andere voorschriften die de werkgever in acht dient te nemen (zoals gelijke behandelingsvoorschriften), dan kan de werknemer zich richting zijn werkgever hierop beroepen, waarbij het uiteindelijk aan de burgerlijke rechter is om daarover een uitspraak te doen.