

Vergaderjaar 1996–1997

24 543

Flexibiliteit en Zekerheid

Nr. 12

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 27 maart 1997

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ heeft de navolgende vragen over de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 22 januari 1997 inzake een aanbeveling van het Instituut Vrouw en Arbeid (kamerstuk 24 543, nr. 11) ter beantwoording aan de regering voorgelegd. Deze vragen, alsmede de daarop op 25 maart 1997 gegeven antwoorden, zijn hieronder afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
De Jong

De waarnemend griffier van de commissie,
Nava

¹ Samenstelling:

Leden: Doelman-Pel (CDA), Biesheuvel (CDA), Vliegenthart (PvdA), ondervoorzitter, De Jong (CDA), voorzitter, Scheltema-de Nie (D66), Van Middelkoop (GPV), Schimmel (D66), Rosenmøller (GroenLinks), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Middel (PvdA), Van Hoof (VVD), Noorman-den Uyl (PvdA), vacature PvdA, Adelmund (PvdA), Dankers (CDA), Giskes (D66), Marijnissen (SP), Essers (VVD), Van der Stoel (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Klein Molekamp (VVD), Van Blerck-Woerdman (VVD) en R. A. Meijer (Groep Nijpels).

Plv. leden: Soutendijk-van Appeldoorn (CDA), Th. A. M. Meijer (CDA), Van Sterk (PvdA), Terpstra (CDA), Van Rooy (CDA), Van der Vlies (SGP), Fermina (D66), Rabbae (GroenLinks), Van der Ploeg (PvdA), Wolters (CDA), Dijkzma (PvdA), M. M. H. Kamp (VVD), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Van Nieuwenhoven (PvdA), Apostolou (PvdA), Ten Hoopen (CDA), Van Boxtel (D66), vacature CD, J. M. de Vries (VVD), B. M. de Vries (VVD), Leerkes (U55+), Van Vliet (D66), Hofstra (VVD), Hoogervorst (VVD) en Nijpels-Hezeman (Groep Nijpels).

1 en 2

Waar de overeenkomst van rechtswege eindigt, heeft de werknemer in de praktijk geen mogelijkheden om zich tot de rechter te wenden. Ook de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening komt aan het einde van zo'n contract niet in beeld. Hoe creatief de rechter wellicht ook kan zijn in het verdelen van de bewijslast, dit baat de werknemer niet. Welke mogelijkheden heeft de werknemer om zich in zo'n geval tot de rechter te wenden?

Onderkent de regering dat nu zij voornemens is wettelijk vast te leggen dat ook een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd binnen bepaalde grenzen van rechtswege eindigt, het door het Instituut voor Vrouwen en Arbeid geschetste probleem nog sterker klemt?

Bij beëindiging van rechtswege van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd behoeft de werkgever geen reden op te geven voor het niet-verlengen van de arbeidsovereenkomst. Dat ligt besloten in de beëindiging van rechtswege. Daarbij dient in aanmerking te worden genomen dat de partijen bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd weten dat deze overeenkomst in beginsel op een bepaald door hen overeengekomen tijdstip eindigt. Indien een werkneemster meent dat aan het niet-verlengen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd discriminatoire redenen ten grondslag liggen, bijv. zwangerschap, dan staat haar de mogelijkheid open om hierover te klagen bij de Commissie Gelijke behandeling, of bij de burgerlijke rechter: wegens schending van «goed werkgeverschap» (art. 611 Boek 7 BW), wegens ongelijke behandeling (art. 646 Boek 7 BW), of wegens onrechtmatige daad (art. 162 Boek 6 BW). De in het wetsvoorstel Flexibiliteit en Zekerheid voorziene mogelijkheden om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd meermalen te verlengen met beëindiging van rechtswege zal naar mijn mening, gelet op genoemde sancties, niet leiden tot (meer) beëindigingen van arbeidsovereenkomsten op discriminatoire gronden.

3

Zelfs als een vrouw in de onderhavige situatie zich tot de rechter of de Commissie Gelijke Behandeling zou kunnen wenden, zou zij toch een begin van een vermoeden van discriminatie dienen aan te tonen. Is de regering van oordeel dat het enkele feit van de zwangerschap voldoende reden is om de bewijslast dat er geen sprake is van verboden onderscheid bij de werkgever te leggen? Zo ja, op basis van welke jurisprudentie?

Op grond van artikel 177 Rv. draagt de partij die zich beroept op rechtsgevolgen van door haar gestelde feiten of rechten bewijslast van die feiten of rechten, tenzij uit enige bijzondere regel of uit de eisen van redelijkheid of billijkheid een andere verdeling van de bewijslast voortvloeit. Deze bepaling richt zich tot beide procespartijen. Het is aan de rechter om aan de omstandigheden van het concrete geval vermoedens te ontlenen op grond waarvan hij de bewijslast geheel of ten dele op de werkgever legt. Het gaat dan ook te ver om in algemene zin te stellen dat het enkele feit van de zwangerschap voldoende is om tot een andere verdeling van de bewijslast te komen.

4

Zou het niet de meest praktische oplossing zijn om in de wet vast te leggen dat in een situatie van zwangerschap de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege, maar door opzegging eindigt? Is de regering bereid een dergelijke oplossing te onderzoeken? Of zou een dergelijke oplossing uiteindelijk eerder schadelijk dan bevorderlijk zijn voor de positie van vrouwen?

Met de nieuwe voorstellen inzake het repeterend gebruik van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd beoogt het kabinet de mogelijkheden voor werkgevers om ten behoeve van tijdelijke arbeid gebruik te maken van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, te verruimen. Dit betekent, dat in een later stadium dan thans, namelijk na drie verlengingen dan wel na een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan drie jaar, de wettelijke ontslagbescherming inclusief de wettelijke opzegverboden, van toepassing wordt. De door de Vaste commissie voorgestelde wijziging van beëindiging van rechtswege in beëindiging door opzegging in geval van zwangerschap, zou deze verruiming in belangrijke mate teniet doen. Binnen de voorgestelde verruimde mogelijkheden is het in beginsel aan de werkgever om te bepalen of hij in een bepaald geval een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege wil laten aflopen. Voor het niet-verlengen zijn volstrekt legitieme redenen denkbaar zoals het voltooiën van het project waarvoor de betrokken werknemster in dienst werd genomen, of, bij vervanging wegens ziekte, de terugkeer van een herstelde werknemer. Overigens behoeft de werkgever die van verlenging afziet, geen kennis te hebben van de zwangerschap. Als aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vermeende discriminatoire redenen ten grondslag liggen dan zijn daarvoor de procedures, zoals genoemd in het antwoord op de vragen 1 en 2, aangewezen. De door de commissie aan de orde gestelde oplossing verdient naar mijn mening geen navolging, omdat dit naar ik verwacht, ertoe zal leiden dat er bij werkgevers grote terughoudendheid zou kunnen ontstaan om vrouwen voor tijdelijke arbeid in dienst te nemen. Dit zou nadelig kunnen zijn voor de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.