

Vergaderjaar 1998–1999

25 426

Ontwikkelingen in het arbeidsovereenkomstenrecht

Nr. 3

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 29 oktober 1998

De vaste commissie voor Justitie¹ en de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid² hebben op woensdag 7 oktober 1998 overleg gevoerd met minister Korthals van Justitie over de brief d.d. 1 april 1998 t.g.v. antwoorden op vragen met betrekking tot **de notitie «Ontwikkelingen in het arbeidsovereenkomstenrecht»** (25 426, nr. 2).

Van het gevoerde overleg brengen de commissies bijgaand beknopt verslag uit.

Vragen en opmerkingen uit de commissies

De heer **Vos** (VVD) wees allereerst op het belang van het arbeidsovereenkomstenrecht voor onder meer het Nederlandse vestigingsklimaat en het persoonlijk welbevinden van mensen. Het arbeidsovereenkomstenrecht is voortdurend in beweging en is politiek relevant. Met de invoering van titel 7.10 van het nieuw Burgerlijk Wetboek over het arbeidsovereenkomstenrecht zijn echter louter redactionele aanpassingen in de oude bepalingen aangebracht. De gevolgen van hedendaagse maatschappelijke ontwikkelingen komen daarin nauwelijks tot uitdrukking. De Hoge Raad stelt zich in zijn arresten op dit gebied actief op, laat zich daarbij niet leiden door strikte interpretaties van de regelgeving, geeft er blijk van maatschappelijke discussies over vele kwesties te volgen en heeft er niet zoveel problemen mee die in te voegen in de rechtspraak. De vraag is nu of de minister de toekomstige invulling van het arbeidsovereenkomstenrecht aan de rechter laat dan wel zelf tot wetgeving op dit gebied wil komen. De minister zou een symposium kunnen organiseren over het arbeidsovereenkomstenrecht in de eenentwintigste eeuw om mede op basis van de uitkomsten daarvan een

¹ Samenstelling:

Leden: Van de Camp (CDA), Biesheuvel (CDA), Swildens-Rozendaal (PvdA), Scheltema-de Nie (D66), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Zijlstra (PvdA), Apostolou (PvdA), Middel (PvdA), Van Heemst (PvdA), voorzitter, Dittrich (D66), ondervoorzitter, Rabbae (GroenLinks), Rouvoet (RPF), Van Oven (PvdA), O. P. G. Vos (VVD), Van Wijmen (CDA), Patijn (VVD), De Wit (SP), De Milliano (CDA), Niederer (VVD), Nicolaï (VVD), Halsema (GroenLinks), Weekers (VVD), Van der Staaij (SGP), Wijn (CDA), Brood (VVD).

Piv. leden: Balkenende (CDA), Verhagen (CDA), Wagenaar (PvdA), Van Vliet (D66), Arib (PvdA), Duijkers (PvdA), Kuijper (PvdA), Albayrak (PvdA), Barth (PvdA), De Graaf (D66), Karimi (GroenLinks), Schutte (GPV), Santi (PvdA), Van den Doel (VVD), Rietkerk (CDA), Rijpstra (VVD), Marijnissen (SP), Buijs (CDA), Passtoors (VVD), Van Blerck-Woerdman (VVD), Oedayraj Singh Varma (GroenLinks), De Vries (VVD), Van Walsem (D66), Van der Hoeven (CDA), Kamp (VVD).

² Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Rosenmöller (GroenLinks), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Noorman-den Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Essers (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Van Blerck-Woerdman (VVD), Visser-van Doorn (CDA), De Wit (SP), Harrewijn (GroenLinks), Balkenende (CDA), Smits (PvdA), Verburg (CDA), Bussemaker

(PvdA), Spoelman (PvdA), Örgü (VVD), Van der Staaij (SGP), Santi (PvdA), Wilders (VVD).

Piv. leden: E. Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Hamer (PvdA), Van Gent (GroenLinks), Van der Hoek (PvdA), Dankers (CDA), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Hofstra (VVD), Van Middelkoop (GPV),

Van Vliet (D66), Klein Molekamp (VVD), Stroeken (CDA), Marijnissen (SP), Vendrik (GroenLinks), Van den Akker (CDA), Schoenmakers (PvdA), Eisses-Timmerman (CDA), Wagenaar (PvdA), Middel (PvdA), Weekers (VVD), Van Walsem (D66), Oudkerk (PvdA), De Vries (VVD).

politieke koers uit te stippelen die vervolgens met de Kamer wordt besproken.

Vervolgens noemde de heer Vos een zevental onderwerpen waarover hij graag de plannen van de minister voor de komende vier jaar vernam.

Ten eerste is het de vraag of het arbeidsovereenkomstenrecht wel voor alle werknemers op dezelfde manier van toepassing moet zijn. Moet een IT-medewerker die misschien meer dan f 150 000 per jaar verdient, wel over dezelfde rechtsbescherming beschikken als werknemers die minder fortuinlijk zijn en een slechtere positie innemen op de arbeidsmarkt?

Ten tweede doet zich een sluipende verschuiving van de werkgelegenheid voor van grote ondernemingen naar het midden- en kleinbedrijf. Veel ondernemingen vinden het uit een oogpunt van efficiency verstandig om hun grote eenheden te splitsen in kleinere eenheden. Gevolg hiervan is dat de invloed van de ondernemingsraad vanuit een andere bril moet worden bekeken.

Ten derde heeft de Hoge Raad zich de mogelijkheid aangemeten om bij de beoordeling van loonvorderingen in matigende zin op te treden door het oude art. 1639r, lid 5, van het BW toe te passen op een vordering die op het oude art. 1638d BW gebaseerd was.

Ten vierde weet de Hoge Raad op het gebied van flexibele arbeidsverhoudingen nog wel eens te verrassen, zoals bleek uit het arrest Scholderman/Agfa. Daarbij oordeelde de Hoge Raad dat een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moest worden geacht te beschikken over een overeenkomst voor onbepaalde tijd met het bijbehorende salaris.

Ten vijfde doet zich de vraag voor wat de rechten en plichten van de werkgever zijn bij het reïntegreren van gedeeltelijk arbeidsongeschikten en met name of het Burgerlijk Wetboek hierop wel voldoende is toegesneden. De Hoge Raad heeft bijvoorbeeld uitgesproken dat een redelijke wetstoepassing met zich brengt dat een werknemer die bijvoorbeeld voor 50% arbeidsgeschikt is, een evenredig deel van zijn loon ontvangt. De werkgever dient passende arbeid aan te bieden die op de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend en dient zelfs zijn organisatie daaraan aan te passen.

Ten zesde blijken er bij de nawerking van expirerende CAO's verschillen op te treden. Een werknemer die onder een CAO viel omdat deze algemeen verbindend was verklaard, kan anders behandeld worden dan de werknemer bij eenzelfde onderneming die onder de CAO viel krachtens zijn lidmaatschap van een vakbond die de CAO had afgesloten.

Ten zevende is het de vraag of het stakingsrecht, dat nu alleen in jurisprudentie geregeld is, wettelijke regeling behoeft.

De heer **Santi** (PvdA) memoreerde dat na de opstelling van de notitie en de beantwoording van de vragen de Wet REA tot stand is gekomen. Uit de in 1999 te houden evaluatie zal blijken of de doelstellingen van deze wet worden gerealiseerd. Dan blijkt mogelijk dat op dit gebied ook in het arbeidsovereenkomstenrecht aanpassingen noodzakelijk zijn.

Naar aanleiding van de Wet flexibiliteit en zekerheid heeft de PvdA-fractie bepleit dat de RDA's de mogelijkheid krijgen een vergoeding vast te stellen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, alsmede dat (partieel) hoger beroep mogelijk moet zijn om ontbindingsvergoedingen te beoordelen. Zijn de minister al resultaten bekend van het onderzoek dat op dit gebied plaatsvindt?

Voorts maakte de heer Santi kenbaar dat wetgeving op komst is inzake het vakantie- en ouderschapsverlof. Ook daarbij is het van belang na te gaan of de wetgeving wel zal beantwoorden aan de doelstellingen, hetgeen ook een relatie heeft met het arbeidsovereenkomstenrecht.

Tot slot verklaarde hij niet ontevreden te zijn over het huidige arbeidsovereenkomstenrecht, vooral ook gelet op de positie van de werknemer. Het is echter wel zaak om alert te blijven als het gaat om de

vraag of wetgeving wel beantwoordt aan de oorspronkelijke doelstellingen ervan.

De heer **Van Wijmen** (CDA) vroeg de minister naar aanleiding van het antwoord op vraag 9 om ook in te gaan op het begrip «goed werknemerschap». Ook informeerde hij ernaar of een traject gaande is voor herziening van vakantie- en verlofregelingen. Daarnaast vernam hij graag of er problemen zijn te verwachten bij het in Brussel aanmelden van algemeen verbindend verklaarde CAO's. Bestaat het risico dat deze CAO's ongeldig worden verklaard?

Voorts gaf hij te kennen dat titel 7.10 meer omvat dan een redactionele aanpassing. Het complex is immers gebruiksvriendelijker gemaakt, het arbeidsovereenkomstenrecht is aangepast aan de Boeken 3, 5 en 6 van het Burgerlijk Wetboek, de nietigheid van de arbeidsovereenkomst tussen echtelieden is komen te vervallen en er wordt gestreefd naar een gelaagde structuur, met name tussen de titels 7.10 en 7.11. Het gehele complex is op orde gebracht en daarmee veel makkelijker vatbaar voor een algehele herziening.

In de notitie «Ontwikkelingen in het arbeidsovereenkomstenrecht» (25 426, nr. 1) is reeds ingegaan op de vraag of het wenselijk is om onderscheid te maken tussen verschillende categorieën werknemers. In de notitie wordt gesteld dat dit onderscheid niet wenselijk is, hetgeen naar de mening van de heer Van Vlijmen inderdaad juist is. Zo'n onderscheid zou immers juist tot een sterke juridisering leiden en de zaak veel complexer maken dan nodig is.

De relatie tussen het arbeidsovereenkomstenrecht en de grondrechten zijn in de notitie mooi in kaart gebracht. Sommige grondrechten zijn systematisch behandeld, andere langs een bepaald facet en weer andere zijn nauwelijks verwerkt. In dat kader sprak de heer Van Vlijmen zijn vrees uit voor een meer systematische aanpak, met name omdat de ontwikkelingen in de rechtspraak op dit punt daarmee zouden worden gefrustreerd. Tot slot vroeg hij de minister om in te gaan op de recente ontwikkelingen ten aanzien van het ambtenarenrecht en de ambtelijke status.

Het antwoord van de minister

De **minister van Justitie** deelde mede dat het arbeidsovereenkomstenrecht voor zijn ministerie een belangrijk dossier is vanwege de politieke en maatschappelijke aspecten. Het arbeidsovereenkomstenrecht regelt de in maatschappelijk opzicht belangrijke rechtsverhouding tussen de werkgever en de soms zwakkere werknemer. Een goed toegerust arbeidsovereenkomstenrecht draagt bij aan een evenwichtige arbeidsverhouding, hetgeen de economische ontwikkeling ten goede kan komen. Een moderne en duidelijke regeling voorkomt onrust in arbeidsrelaties en een beroep op de rechter. Dit rechtsgebied raakt de belangen van velen, aangezien nu eenmaal de meeste personen voor hun inkomen afhankelijk zijn van hun arbeid. Overigens is het arbeidsovereenkomstenrecht geen geïsoleerd rechtsgebied, maar heeft het raakpunten met andere rechts-terreinen.

Met de heer Vos was de minister van mening dat titel 7.10 in grote lijnen redactionele aanpassingen omvat. Het gaat echter, zoals de heer Van Wijmen terecht aangaf, om meer dan dat. De maatschappelijke betekenis van het arbeidsovereenkomstenrecht leidt ertoe dat ontwikkelingen in arbeidsverhoudingen nauwgezet dienen te worden gevolgd en zo nodig hun weerslag dienen te krijgen in nieuwe regelingen. Een recent voorbeeld hiervan vormt de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt; het politieke belang van deze ontwikkeling is onlangs nog vertaald in de Wet flexibiliteit en zekerheid. De zorg van de wetgever is, als het gaat om het arbeidsovereenkomstenrecht, gericht op het tot stand brengen van evenwichtige regels waarbij aan de belangen van

werkgevers en werknemers recht wordt gedaan. Daarbij moet in aanmerking worden genomen dat de werknemer soms een zwakkere partij is voor wie de wetgever een adequaat niveau van bescherming moet creëren. Het dwingend c.q. semi-dwingend karakter van sommige regels uit titel 7.10 strekt daartoe. Overigens zijn de huidige Nederlandse arbeidsverhoudingen zodanig, dat de vakorganisaties in staat zijn in CAO-overleg op een gelijkwaardige wijze met de werkgeversorganisaties te onderhandelen. Deze ontwikkeling heeft ertoe geleid dat sociale partners in recente wetgeving de mogelijkheid wordt geboden om bij CAO van wettelijke regelgeving af te wijken. Zo kan de wettelijke regelgeving worden aangepast aan de behoefte van de bedrijfstak en de onderneming. Voorts biedt deze afwijkmogelijkheid de gelegenheid om met nieuwe ontwikkelingen te experimenteren. Het zal duidelijk zijn dat voor een breed draagvlak van wetgeving op dit terrein het overleg met de sociale partners onontbeerlijk is. De Stichting van de arbeid wordt dan ook regelmatig om advies gevraagd.

Voorts bracht de minister naar voren dat codificatie waar mogelijk zal moeten plaatsvinden, met name als een algehele herziening van wetgeving aan de orde is. In beginsel heeft de wetgever het primaat. Het stakingsrecht is evenwel al in artikel 6, lid 4, van het Europees Sociaal Handvest (ESH) erkend. Door de ratificatie van Nederland is het ESH sedert 22 mei 1980 in Nederland van kracht. In de jurisprudentie is aan artikel 6 een rechtstreekse horizontale werking toegekend, hetgeen het minder opportuun maakt om het stakingsrecht wettelijk te regelen. Een wettelijke regeling van het stakingsrecht heeft dan ook niet de eerste prioriteit van het ministerie van Justitie, ook omdat het hierbij om een zeer complexe materie gaat.

De regeling van het arbeidsovereenkomstenrecht is in beginsel op alle werknemers van toepassing, ongeacht hun opleiding of salaris. Ook werknemers met hoge salarissen of opleidingen behoeven hun belangen niet altijd adequaat te behartigen ten tijde van de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst. Het arbeidsovereenkomstenrecht is een minimum-regeling. Kwesties waarbij materiële verschillen van belang zijn, zoals de hoogte van het loon, worden daarin niet geregeld. Op individueel niveau kunnen nadere afspraken worden gemaakt.

Het is op zichzelf juist dat een sluipende verschuiving van werkgelegenheid plaatsvindt van grotere naar kleinere ondernemingen. Volgens de huidige Wet op de ondernemingsraden heeft een OR in een bedrijf met 50 werknemers evenwel dezelfde bevoegdheden als een OR van een grotere onderneming. De verschuiving behoeft dan ook niet met zich te brengen dat werknemers in die onderneming minder invloed hebben, tenzij men kans ziet voortdurend onder de instellingsgrens van de Wet op de ondernemingsraden te blijven. Dat is echter niet altijd het geval.

De kwestie van de loonvordering is inmiddels geregeld in art. 680a van de Wet flexibiliteit en zekerheid. In dit artikel is de rechter de mogelijkheid gegeven om in voorkomende gevallen een loonvordering te matigen na een vernietigde opzegging. Het beoogt de onwenselijke situatie te voorkomen, dat een loonvordering onbeperkt oploopt zonder dat met de omstandigheden van het geval rekening kan worden gehouden.

De minister kon de interpretatie van de heer Vos van het arrest Scholderman/Agfa vooralsnog niet onderschrijven. Hij zou een en ander evenwel nog nader bestuderen en hierop zonodig schriftelijk reageren. In antwoord op de vraag over nawerking van CAO's deelde hij mede dat een werkgever, zowel als hijzelf de CAO heeft afgesloten als wanneer hij lid is van een werkgeversorganisatie die de CAO heeft afgesloten, op grond van de wet gehouden is de CAO toe te passen op alle bij hem in dienst zijnde werknemers. Dit betekent dat de CAO-afspraken deel uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomst van al deze werknemers. Na expiratie van de CAO zijn partijen vrij nieuwe afspraken te maken. Zolang geen nieuwe afspraken zijn gemaakt, blijven de

bestaande afspraken gelden. Door het algemeen verbindend verklaren van een CAO worden de niet-georganiseerde werkgevers in de bedrijfstak verplicht de CAO toe te passen. Een en ander zal aan de orde komen in een nieuwe titel over de collectieve arbeidsovereenkomst.

Voorts deelde de minister mede dat de Kamer voor de zomer al is geïnformeerd over de resultaten van de eerste fase van het onderzoek naar ontslagvergoedingen. De tweede fase van het onderzoek, waarin een verdiepingslag wordt gemaakt op de eerste fase, zal tegen het einde van 1998 worden afgerond. Het zal duidelijk zijn dat het kabinet daarna met een standpunt komt. Het wetsvoorstel inzake vakantieregeling en ouderschapsverlof is reeds ingediend; de nota naar aanleiding van het verslag is in voorbereiding. De Wet REA is per 1 juli 1998 in werking getreden. Het zou een verkeerd signaal zijn als nu al wordt gesteld dat de doelstellingen van deze wet niet worden gehaald. Mocht uit de evaluatie echter blijken dat nadere maatregelen noodzakelijk zijn, dan zal het kabinet niet schromen om die voor te stellen.

Niet alleen het begrip «goed werkgeverschap» maar ook het begrip «goed werknemerschap» is in artikel 611 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek geregeld. Over het voornemen om ambtenaren onder het commune arbeidsovereenkomstenrecht te brengen, is advies gevraagd aan de Raad voor het overheids personeelsbeleid. Dat raakt aan de toekomst van de ambtelijke status. Het advies zal naar verwachting eind 1998 worden uitgebracht. In de loop van 1999 zal het kabinet daarover dan zijn standpunt kunnen bepalen. Overigens brengt de privatisering al met zich dat meer ambtenaren gelijk worden geschakeld met particuliere werknemers.

Het algemeen verbindend verklaren van CAO's is geen technisch voorschrift dat ter notificatie aan Brussel moet worden voorgelegd, want dit slaat op arbeidsvoorwaarden. Er is dus naar het oordeel van het ministerie van Justitie geen sprake van een notificatieplicht.

Nadere gedachtewisseling

De heer **Vos** (VVD) begreep ten aanzien van het stakingsrecht de verwijzing van de minister naar het ESH. In dat kader bracht hij nog onder de aandacht dat de VVD nogal terughoudend is als het gaat om het toevertrouwen van sociale regelgeving aan het hogere Europese kader. Het zou de minister dan ook sieren als hij nog eens zou nadenken over nationale wetgeving op het gebied van het stakingsrecht.

Voorts bleef hij van mening dat het onderwerp «gelede bescherming» in het kader van het arbeidsovereenkomstenrecht zeker een discussie waard is. Hij kon zich immers goed voorstellen dat werknemers die op de arbeidsmarkt een zeer goede positie innemen en weinig bescherming behoeven, minder bescherming krijgen. Voor hen kan dan eenvoudiger regelgeving van toepassing zijn, bijvoorbeeld op het gebied van het ontslagrecht. Het leek hem evenwel niet wenselijk om hierover nu al finale standpunten in te nemen, want dit behoeft nog nadere bestudering en discussie.

De heer **Santi** (PvdA) vond het van belang om in de toekomst bij discussies over het arbeidsovereenkomstenrecht ook met de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te discussiëren om te voorkomen dat sprake zal zijn van twee aparte trajecten van Justitie en SZW.

De heer **Van Wijmen** (CDA) vroeg nog naar de praktische betekenis van de wettelijke bepaling over het goed werknemerschap in verhouding tot de extra beschermde positie van de werknemer. Met andere woorden: kan de werknemer zich niet méér veroorloven, omdat hij zich als zwakkere partij extra beschermd weet?

Hij onderschreef de interventie van de minister over het stakingsrecht, zeker ook omdat de rechter hierover goede uitspraken heeft gedaan. Er zijn grote complexen jurisprudentie, bijvoorbeeld over de onrechtmatige daad en over het onteigeningsrecht. Dat laatste heeft men in 1981 in de wet proberen te brengen, maar de echte vakmensen vonden dat overbodig. Het codificeren van dit soort jurisprudentie brengt vaak eerder nadelen met zich dan voordelen, met name voor de maatschappelijke ontwikkeling op die gebieden.

De heer **Balkenende** (CDA) ging in op een door prof. Van der Heijden gebruikt begrip: de verdergaande verprivaatrechtelijking van het arbeidsovereenkomstenrecht. Dit houdt in dat partijen in toenemende mate op elkaar zijn aangewezen, zoals bij de WULBZ, hetgeen bepaalde consequenties heeft in de rechtsverhouding tussen werkgever en werknemer. De vraag is hoe deze ontwikkeling zich verhoudt tot het wezen van het arbeidsovereenkomstenrecht: het bieden van compensatie aan ongelijke krachtsverhoudingen.

De **minister** herhaalde dat over het stakingsrecht al wettelijke bepalingen zijn opgenomen in het ESH. Dat laat onverlet dat sommige bepalingen in internationale verdragen een dynamische werking hebben die door Nederland niet altijd als even prettig wordt ervaren. Het is dan ook zaak dat Nederland zich bewust is van de consequenties van het aangaan van internationale verdragen. Het zou evenwel bepaald een stap te ver zijn als Nederland zijn handtekening onder het ESH zou terugtrekken. Het departement van Justitie heeft op dit ogenblik dusdanig veel te doen, dat codificatie van het stakingsrecht niet de eerste prioriteit heeft. Met de heer Van Wijmen was hij overigens van mening dat sommige onderdelen van het recht in de jurisprudentie dusdanig goed zijn uitgekristalliseerd, dat het verstandig is om het daarbij te laten. Dat mag evenwel niet voor te veel onderdelen gelden.

Voorts stelde de minister de vraag aan de orde ten aanzien van welke aspecten een andere arbeidsovereenkomstenregeling nodig zou zijn voor diegenen die een goede positie innemen op de arbeidsmarkt. Dit zou kunnen leiden tot een veel ingewikkelder regelgeving. Als deze groep van de werking van titel 7.10 wordt uitgesloten en als voor haar geen aparte regeling wordt getroffen, ontstaat grote rechtsonzekerheid. Overigens is het inderdaad de vraag of de overheid zich langzamerhand niet te veel met het ontslagrecht is gaan bezighouden, want deze wetgeving is inmiddels geweldig uitgedijd. Deze vraag moet in politieke zin worden beantwoord.

In reactie op de heer Santi wees de minister erop dat hij, sprekende namens het kabinet, ook namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid spreekt. Het arbeidsovereenkomstenrecht als zodanig behoort als belangrijk onderdeel van het nieuw Burgerlijk Wetboek primair thuis bij Justitie.

Het «goed werknemerschap» is in art. 611 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek omschreven als de verplichting van de werknemer om zich als een goed werknemer te gedragen. Dit betekent onder meer dat de werknemer zich niet misdraagt en de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst naar behoren nakomt. In het algemeen zal de werknemer zich moeten gedragen zoals in het maatschappelijk verkeer betamelijk is. Overigens is dit beginsel een onderwerp dat in de jurisprudentie continu nader wordt ingevuld.

Tot slot maakte de bewindsman kenbaar dat het arbeidsovereenkomstenrecht nog steeds ongelijkheidscompensatie tot stand kan brengen, soms door dwingend recht en soms door de eis dat men iets alleen bij CAO en niet individueel mag regelen. Aandacht van de wetgever voor het arbeidsovereenkomstenrecht blijft dan ook noodzakelijk. In de tegenwoordige arbeidsverhoudingen is de ongelijkheid tussen werkgever en

werknemer overigens minder groot dan vroeger het geval was. Tegen die achtergrond is een verdergaande verprivaatrechtelijking van het arbeidsovereenkomstenrecht niet zorgwekkend.

De voorzitter van de vaste commissie van Justitie,
Van Heemst

De voorzitter van de vaste commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Terpstra

De griffier van de vaste commissie van Justitie,
Pe