

Dupuis

gebleken dat niet langer geregistreerde artsen toch praktijk voerden en patiënten behandelden? Onze informatie is dat hier geen probleem ligt. Artsen doen dit niet. Wie ziekenhuisdirecteur, docent, of adviseur van een verzekeringsmaatschappij wordt, mag na verstrijking van de registratie geen patiënten meer behandelen, en doet dat dus niet. Deze artsen zullen zich ook niet als medicus practicus kenbaar maken, maar – hier ligt misschien wel het meest doorslaggevende argument tegen dit wetsvoorstel – de kennis die artsen door hun opleiding hebben verworven, gaat niet verloren. Het beroep arts houdt immers veel meer in dan alleen het praktisch handelen met patiënten. Er is een grote "body of knowledge" waarover artsen per definitie beschikken. De titel arts verwijst óók naar die kennis, zoals de titel jurist verwijst naar juridische kennis en titels als ingenieur, advocaat, rechter of notaris eveneens verwijzen naar specifieke kennis. Het is niet in te zien dat dit voor artsen niet zou gelden.

De minister gaat er geheel ten onrechte van uit dat de theoretische geneeskundige kennis van artsen kennelijk zo weinig voorstelt dat artsen met behulp van hun titel daar niet naar mogen verwijzen. Nogmaals, anderen, rechters, advocaten, notarissen, ingenieurs mogen dat wel.

Vervolgens willen wij graag van de minister weten of er dan bewijs voor is dat het voeren van de artsentitel door niet meer praktiserende artsen, mensen heeft geschaad in hun gezondheid. Zoals al gezegd, hebben wij daar geen enkele aanwijzing voor kunnen vinden. De vraag is dus welk probleem de minister aan het oplossen is met dit wetsvoorstel. Hij zegt belangen te beschermen, namelijk gezondheidsbelangen van patiënten, die helemaal niet bedreigd worden.

Voorts stellen wij vast dat artsen een artsexamen hebben afgelegd, een artsenbul ontvingen en de artseneed hebben afgelegd. Daardoor zijn zij arts geworden. Niet meer, niet minder. Het zou uniek in Europa zijn als Nederland die titel gaat afnemen. En dat terwijl het zwaarste argument van de minister, namelijk de schending van de belangen van patiënten, geen hout snijdt.

Dan voert de minister aan dat behoud van de artsentitel na verlies van de registratie niet past in het systeem van de Wet BIG. Er is een heel oud boek, een bestseller, want het meest gelezen boek ter wereld, waarin over een argumentatie als deze behartenswaardige woorden staan. Ik heb het over een passage uit de Bijbel, uit het Nieuwe Testament, namelijk Marcus 2, vers 27. Hier wordt opgemerkt dat regels – in dit geval betreffende de sabbatviering – er zijn voor de mens en niet andersom. Als iets niet past in het systeem van de wet, ligt het voor de hand de wet zo te wijzigen dat het er wel in past, in plaats van tienduizenden artsen al of niet op termijn iets te ontnemen waarop zij recht hebben.

Ten slotte wijst de minister erop dat het gaat om een beperkte groep gepensioneerden. Dit is een onbegrijpelijke opmerking. Ten eerste is het onjuist, omdat het om een veel grotere groep gaat zoals wij hierboven al aangaven. Vervolgens zijn ook veel van die gepensioneerden nog lang na hun pensioen als arts bezig, zij het niet als behandelend arts. Het maakt toch wel degelijk verschil als in een bestuur, in een adviesraad of waar dan ook iemand zitting heeft die arts is, dan wel jurist, ethicus of psycholoog is. Ook gepensioneerde artsen doen nog veel nuttig medisch werk, zij het dat het geen

behandelingen betreft. Wij noemden al onderwijs, advisering, wetenschappelijk onderzoek en zo veel meer.

Kortom: de argumenten van de minister voor wetswijziging zijn alle gemakkelijk te weerleggen. Bovendien is er geen probleem dat om een oplossing vraagt. Het valt dan ook niet in te zien, wat de rechtvaardiging is van het voorgestelde titelverlies van artsen die zich niet meer als medicus practicus kunnen laten registreren.

De beraadslaging wordt geschorst.

De vergadering wordt van 18.05 uur tot 19.15 uur geschorst.

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van:
- **het wetsvoorstel Wijziging van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en het Burgerlijk Wetboek ter uitvoering van Richtlijn 2002/73/EG (30237).**

De beraadslaging wordt hervat.

□

Minister **De Geus**: Voorzitter. In het licht van alles wat zich politiek afspeelt gaat het bij dit wetsvoorstel misschien niet om een heel grote zaak, maar wel om een belangrijke zaak. Ik heb goed geluisterd naar de inbreng van de Kamer in eerste termijn. Er zijn enkele punten nog te verhelderen in deze behandeling.

Bij verschillende fracties bespeur ik een grote aarzeling of dit wetsvoorstel steun kan verwerven. Binnen dat spectrum kwam ineens van de kant van de SP-fractie een onvoorwaardelijke steunbetuiging aan dit wetsvoorstel. Dat zijn mooie momenten voor een CDA-minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het wetsvoorstel voorziet in uitwerking en uitvoering van een richtlijn, die tot doel heeft om de bestaande richtlijn 76/207 te actualiseren en om de jurisprudentie van het Hof te codificeren. Bij deze materie is er altijd sprake van een samenspel van regelgeving en jurisprudentie.

Het draait in het wetsvoorstel om gelijke behandeling. Door het wetsvoorstel wordt ook de nationale regelgeving voor de gelijke behandeling van mannen en vrouwen geactualiseerd. Gelijkheid voor de wet en bescherming tegen discriminatie is voor eenieder een universeel recht. Gelijkheid van mannen en vrouwen is fundamenteel. Het is een beginsel volgens het EG-Verdrag en ook volgens het Europees Hof van Justitie.

De vraag is gerechtvaardigd of dit wetsvoorstel een meerwaarde heeft ten opzichte van de geldende Arbeidsomstandighedenwet uit 1998. Intussen is overigens juist vandaag de Arbeidsomstandigheden in de Tweede Kamer gewijzigd aangenomen, maar op dit punt grijp ik graag terug naar de wet van 1998. Die verplicht inderdaad – dat is in de nieuwe wet niet anders – de werkgever om een preventief beleid te voeren met betrekking tot het beschermen van werknemers tegen seksuele intimidatie. De Arbeidsomstandighedenwet uit 1998 ziet naar zijn aard en strekking alleen naar arbeid, verricht op de werkvloer. Het wetsvoorstel dat nu voorligt, heeft op meer terreinen betrekking, zoals ook op

De Geus

het vrije beroep, op het gebied van werving en selectie – dus wanneer er nog geen sprake is van een dienstverband – en op de situatie van het beroepsonderwijs. Daarmee heeft dit wetsvoorstel dus een bredere strekking dan de Arbeidsomstandighedenwet, maar niet een andere strekking.

Seksuele intimidatie wordt door dit wetsvoorstel expliciet verboden, op deze extra terreinen. Ook is een verbod op benadeling van degene die intimiderend gedrag afwijst, of lijdzaam ondergaat, in het wetsvoorstel opgenomen. Tot slot regelt het wetsvoorstel ook bescherming tegen benadeling van een betrokkene, anders dan ontslag, en bescherming tegen ontslag of andere benadeling van iemand die de klager heeft bijgestaan, bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon.

Voor de werkgever is er dus geen uitbreiding van de bestaande verplichtingen, maar wel een grotere noodzaak om deze na te leven. Het wetsvoorstel levert namelijk voor de werknemers een iets sterkere rechtspositie op bij intimidatie en bij seksuele intimidatie, en wel door verschuiving van de bewijslast – die ook voor intimidatie en bij seksuele intimidatie gaat gelden – door de extra mogelijkheid een beroep te doen op de Commissie Gelijke Behandeling en door de uitbreiding van de bescherming tegen benadeling bij een beroep op seksuele intimidatie.

Over de bewijslast bestaan veel misverstanden. Zoals door professor Franken is aangegeven namens de CDA-fractie, ziet dit wetsvoorstel op de mogelijkheid dat de rechter de bewijslast verschuift. Dat gebeurt echter niet zomaar. Het begint ermee dat de klager over intimidatie feiten dient te stellen, waaruit de rechter het vermoeden kan afleiden dat er sprake is van intimidatie. De klager dient de stellingen waaruit dat vermoeden kan worden afgeleid in voldoende mate te motiveren. Een blote, ongefundeerde stelling of beschuldiging ter zake van seksuele intimidatie is echt onvoldoende. De feiten waaruit het vermoeden van seksuele intimidatie kan worden afgeleid, moeten ook voor de rechter komen vast te staan.

Dat betekent ook dat de door de klager gestelde feiten bij voldoende gemotiveerde betwisting door de wederpartij door de klager zouden moeten worden bewezen. Dit alles valt nog binnen stap een in de redenering van de heer Franken, die ik graag de mijne maak. Ook in die zin is dus de positie van de wederpartij beschermd tegen een al te lichtvaardige beschuldiging.

Wanneer dan vervolgens de rechter tot het vermoeden komt van seksuele intimidatie, is het aan de wederpartij om te bewijzen dat niet in strijd met het verbod op intimidatie is gehandeld. Anders dan door mevrouw Westerveld in haar inbreng gevraagd, is er dus geen sprake van een tweedeling. De bewijslastverdeling komt dus tegemoet aan de benarde bewijspositie van de persoon die meent dat te zijn of te haren nadeel sprake is van intimidatie en die deze aanspraak op grond van het beginsel van gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen in rechte geldend tracht te maken. De verschuiving die dan kan plaatsvinden tussen fase een en fase twee houdt ook rekening met de positie van de werkgever. De beschuldiging moet dus een zekere mate van aannemelijkheid hebben, die ik daarnet bij stap een heb toegelicht.

Daarmee ga ik ook in op het punt dat de heer Van den Berg naar voren heeft gebracht, over het wankel evenwicht tussen werknemer en werkgever. Het is de

rechter die in dat proces, op basis van een bepaald feitencomplex, de bewijslast kan verschuiven.

Bijna alle sprekers hebben vervolgens gevraagd om voorbeelden. Tot nu toe was ik daarvoor heel huiverig, omdat dergelijke voorbeelden ook een eigen leven kunnen gaan leiden en ik mij niet in een positie bevind van het scheppen van jurisprudentie. Daarom kies ik voor het aanhalen van bestaande voorbeelden uit uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling en de kantonrechter. Ik zal een voorbeeld geven van verschuiving van de bewijslast en een over de verhouding tussen de sanctie van de werkgever en de werknemer, de punten waarnaar mevrouw Westerveld vroeg.

De verschuiving van de bewijslast als zodanig is reeds min of meer usance in de uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling. Voor de discussie hier heb ik gekozen voor een van de uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling waarin dat heel duidelijk wordt, gepubliceerd onder nummer 2005/112. Dan gaat het om een situatie bij een sportschool, waarin een werknemster heeft geklaagd bij haar werkgever over seksuele intimidatie door een collega. Het betrof een bedrijf met verschillende filialen. De casus kan men nalezen onder het vermelde stuknummer. De Commissie Gelijke Behandeling heeft in deze zaak uitgesproken dat de werkgever er zorg voor moet dragen dat werknemers gevrijwaard blijven van seksuele intimidatie. Dat betekent dat er preventief beleid moet zijn, dat klachten zorgvuldig moeten worden behandeld en dat, indien vereist, passende maatregelen worden genomen. In deze casus was de vraag of er sprake was van intimidatie als zodanig niet betwist, maar ging het vervolgens in de uitspraak van de Commissie Gelijke Behandeling om het feit dat werknemster had geklaagd over het feit dat zij niet was geïnformeerd over de afhandeling van de klacht en over het feit dat er geen sanctie was opgelegd tegen de collega die had geïntimideerd.

Daar nu geeft de Commissie Gelijke Behandeling de bewijslast aan de werkgever, omdat in dit geval de werkgever diende te bewijzen dat hij had gedaan was nodig was op grond van de Arbeidsomstandighedenwet om te zorgen voor preventie en passende maatregelen. In die eerste stap kwam men na discussie tot het vaststellen van een bepaald feitencomplex. Vanaf dat moment hoefde de werknemster niet meer te bewijzen dat zij was benadeeld door het uitblijven van een sanctie. De verplichting van de werkgever om het zijne te doen in het kader van preventie en afhandeling van de klacht was een motief voor de Commissie gelijke behandeling om de bewijslast te verschuiven. Er zijn meer uitspraken van de Commissie gelijke behandeling gepubliceerd. Dat is dus al usance bij de commissie, maar ik wijs er ook op dat de Commissie gelijke behandeling als zodanig in ons rechtsbestel geen rechtsprekend college is. Voor de vraag of ik voorbeelden zou kunnen noemen hoe de verschuiving van de bewijslast werkt, verwijs ik naar datgene wat zich al als usance heeft ontwikkeld bij de Commissie gelijke behandeling.

Mevrouw **Van den Broek-Laman Trip** (VVD): Voorzitter. Wij zijn het eens over dit punt. Dat hebben wij allemaal breeduit gezegd. Dit voorbeeld is heel interessant, maar niet zo relevant voor de discussie die wij hier voeren, met alle respect.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA): Voorzitter. Even iets over

De Geus

de achtergrond van mijn vraag om een voorbeeld. Als ik dit wetsvoorstel lees, de toelichting en alles wat erover is gezegd en ik probeer mij een voorbeeld voor te stellen van een zaak waarbij de verschuiving van de bewijslast zorgt voor de situatie waarvoor de woordvoerder van de VVD-fractie zo bevreemd is, dan stukt mijn inbeeldingsvermogen. Het gaat mij er niet om dat de minister hier vandaag jurisprudentie moet schrijven, want wij weten allemaal dat individuele casussen individuele casussen blijven. Die kunnen altijd per geval verschillen. Er zijn enkele uren verstreken sinds de in eerste termijn geleverde inbreng door de Kamer. Is de casus van die ene werknemer en werkgever die elkaar beschuldigen niet symbolisch voor dit onderwerp, gelet op de vraag of het wetsvoorstel daar verschil voor zou hebben uitgemaakt? Niemand kan namelijk stellen dat het wetsvoorstel er in die situatie iets toe zou hebben gedaan. Is er in de jurisprudentie één voorbeeld bekend van een zaak waarbij de verschuiving van de bewijslast heeft betekend dat een werkgever zich opeens weerloos voelde tegenover een individuele beschuldiging, terwijl dat zonder die verschuiving niet het geval zou zijn geweest?

Minister **De Geus**: Wij hebben het verzoek van de Kamer om voorbeelden goed gehoord. Ik heb in eerdere fases echter steeds aangegeven dat het niet aan mij is om door middel van voorbeelden casuïstiek of quasi-jurisprudentie te scheppen. Dat is aan de rechter. Ik heb met mijn eerste voorbeeld duidelijk willen maken dat de verschuiving van de bewijslast wel degelijk een verschil maakt en dat die tot nu toe niet in het instrumentarium van de burgerlijke rechter zit. Daarom heb ik verwezen naar wat de Commissie gelijke behandeling te dezen heeft opgemerkt. Ik geef de VVD-fractie mee dat het principe, zoals dat naar voren komt in het gestelde door de Commissie gelijke behandeling, mutatis mutandis ook geldt voor civiele zaken, mits deze wet tot gelding komt.

Het tweede voorbeeld betreft de verhouding van de sanctie van de werkgever tot de werknemer. Mevrouw Westerveld vroeg, gesteld dat sprake is van een vorm van seksuele intimidatie en dat dit is komen vast te staan, of dit betekent dat een werkgever die de zaak heeft verloren van de werknemer ten opzichte van de andere werknemer die het heeft gedaan een casus heeft om te komen tot een arbeidsrechtelijke sanctie. Een voorbeeld uit de kantongerechtspraktijk. Een werkgever had een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter, omdat een werknemer een collega seksueel had geïntimideerd. De werknemer heeft toegegeven dat hij dat inderdaad had gedaan. De kantonrechter vond dit gedrag niet toelaatbaar en onaanvaardbaar. Wel moet volgens de kantonrechter bij het ontbindingsverzoek het totale functioneren van de werknemer worden betrokken. De werknemer was acht jaar in dienst en over hem waren nooit eerder klachten ingediend. Hij had een vertrouwelijke band met de desbetreffende collega. Het betrof volgens de kantonrechter een eenmalig incident van onbetamelijk handelen. Dat alles leidde er volgens het oordeel van de kantonrechter toe dat ontslag een te zware sanctie zou zijn in die civielrechtelijke verhouding en dat een andere sanctie, bijvoorbeeld een waarschuwing, op zijn plaats zou zijn. Met dit voorbeeld wil ik duidelijk maken dat er geen een-op-eenrelatie is tussen een veroordeling voor nalatigheid in het kader van de preventie of afhandeling van klachten of adequaat

optreden ten opzichte van seksuele intimidatie en de arbeidsrechtelijke consequentie ten opzichte van de betreffende collega. Deze twee voorbeelden kan de Kamer waarschijnlijk gemakkelijk volgen. Er is gevraagd of ik nog een voorbeeld kan noemen dat net op het randje van die twee zaken zit. Een dergelijk voorbeeld kan ik echter niet geven. Ik heb er twee genoemd die voor de wetsgeschiedenis mijns inziens erg belangrijk zijn, gelet op de verschuiving van de bewijslast en het niet automatisch doorwerken in de civielrechtelijke arbeidsverhouding. Het is echter aan de rechter om de verdere jurisprudentie vorm te geven.

Dan de vraag van mevrouw Van den Broek-Laman Trip of de Europese richtlijn ook bij seksuele intimidatie verplicht om de bewijslast te verschuiven. Ik antwoord daar bevestigend op. De verschuiving van de bewijslast is opgenomen in de Bewijslastrichtlijn. De Bewijslastrichtlijn is van toepassing op alle situaties die vallen onder EG-Richtlijn 76/207, de Tweede EG-richtlijn gelijke behandeling bij arbeid. Dat wordt uitdrukkelijk bepaald in artikel 3 van de desbetreffende Bewijslastrichtlijn.

Mevrouw **Van den Broek-Laman Trip** (VVD): Voorzitter. Ik dank de minister voor dit antwoord. Hij refereert nog een keer aan de richtlijnen, maar die hebben wij ook gelezen. Het gaat mij om het verschil tussen de algemene verantwoordelijkheid van de werkgever op het werk en de individuele situatie waarin hij terecht komt als de werknemer hem aanklaagt. Dat precieze punt ben ik nergens tegengekomen.

Minister **De Geus**: Ik verwijs mevrouw Van den Broek naar artikel 3 van de Bewijslastrichtlijn. In dat artikel wordt bepaald dat de richtlijn van toepassing is op al die gevallen die betrekking hebben op de gelijke behandeling bij arbeid. In de Bewijslastrichtlijn zijn voorts opgenomen de principia die van toepassing zijn bij de verschuiving van de bewijslast. Het is dus eigenlijk een tweetrapsraket. In de richtlijn die hier wordt geïmplementeerd, wordt niet gesproken over de verschuiving van de bewijslast. In de Bewijslastrichtlijn wordt echter uitdrukkelijk wel bepaald dat die van toepassing is op alle situaties die vallen onder EG-Richtlijn 76/207. In artikel 3 staat dat de richtlijn nadrukkelijk van toepassing is op gelijke behandeling bij arbeid. In de Bewijslastrichtlijn staan de principes van de verschuiving van de bewijslast. Daar staan zinsneden in die ook in de schriftelijke behandeling naar voren zijn gekomen.

De heer **Schouw** (D66): Voorzitter. Volgens mij heeft het antwoord van de minister geheel en al betrekking op de algemene verantwoordelijkheid van de werkgever en niet op de positie van de werkgever als degene die seksuele intimidatie zou hebben gepleegd.

Minister **De Geus**: Nu moet ik mijn ambtenaren even te hulp roepen, want als ik het goed begrijp, maakt u nu onderscheid tussen de algemene verantwoordelijkheid van de werkgever en de situatie waarin de werkgever zelf ook in het geding is. Ik veronderstel dat de verschuiving van de bewijslast ziet op datgene wat in de tweede richtlijn is bepaald, zodat deze richtlijn mutatis mutandis ook op de derde richtlijn betrekking heeft. Wellicht kan de parate kennis van de heer Franken ons nog uit de droom helpen.

De Geus

De heer **Franken** (CDA): Ik zal mijn best doen om eenieder te laten ontwaken. Er is niets nieuws onder de zon met de persoonlijke verantwoordelijkheid van de werkgever of met de verantwoordelijkheid voor het beleid om discriminatie te voorkomen. In beide gevallen is seksuele intimidatie niet toegestaan en de gewone rechter werkt al jarenlang dagelijks met wat wij nu aanduiden als verschuiving van de bewijslast. Nogmaals, het is een non-issue.

Minister **De Geus**: Maar wat u een non-issue noemt en wat in de rechtspraak ook allang usance is, wordt nu met dit wetsvoorstel wettelijk verankerd.

Dan heeft mevrouw Van den Broek nog een opmerking gemaakt over de kwestie van beleid versus individu. Ik wijs erop dat artikel 1 van de Bewijslastrichtlijn uitdrukkelijk gericht is op verbetering van de rechtspositie van het individu door een verschuiving van de bewijslast bij een kwestie die verband houdt met gelijke behandeling in het kader van het arbeidsproces. Nogmaals, dit is nu net weer geen antwoord op haar interruptie van zojuist, want toen vroeg zij of het geen verschil uitmaakt of de werkgever zich in de ene of in de andere positie bevindt, maar het lijkt mij dat dit nu is verhelderd door de interruptie van prof. Franken.

De heer **Schouw** (D66): Het is natuurlijk fijn dat prof. Franken dit hele spel nu als een non-issue betitelt, maar dat zou wel een novum zijn. Maar bent u het met prof. Franken eens dat het een non-issue is? En als dit zo is, waarom hebt u dit dan niet in twee instanties bij de schriftelijke voorbereiding van deze behandeling glashelder aangegeven? U bent daarbij juist nogal om deze kwestie heen gedraaid, zo heb ik moeten constateren.

Minister **De Geus**: Het feit dat een mondelinge behandeling noodzakelijk is om datgene af te ronden wat schriftelijk nog niet helemaal uitgediscussieerd is, lijkt mij een voorrecht. Dit betekent dat wij nu finale helderheid kunnen verschaffen, maar hiermee wil ik niet zeggen dat ik de woorden van prof. Franken tot en met zijn kwalificatie tot de mijne maak. Het oordeel non-issue mag een inzicht zijn van degene die de rechtspraak zich heeft zien ontwikkelen, maar voor de wetgever is er geen enkele zekerheid over de toepassing van verschuiving van de bewijslast, omdat deze tot nu toe berust op het professionele inzicht van de rechter. Overigens ontstaat dit inzicht ook niet uit het niets, het is uiteraard ingebed in de goede tradities van ons civiel recht, waarin de verschuiving van de bewijslast soms ook voorkomt. Maar gelet op de Europese richtlijn is de wetgever het aan degenen die in de huidige situatie onvoldoende aan hun recht kunnen komen, verplicht om het principe van de mogelijkheid van verschuiving van de bewijslast in dit soort zaken wettelijk te verankeren.

De heer Van den Berg is nog ingegaan op het ontbreken van een fundamenteel debat over de wenselijkheid van verschuiving van de bewijslast. Dit is ook bij de behandeling in de Tweede Kamer aan de orde gekomen, maar daarbij is toen opgemerkt dat de discussie hierover al heeft plaatsgevonden bij de implementatie van de Bewijslastrichtlijn, die in januari 2001 in werking is getreden. De heer Van den Berg heeft ook nog gevraagd of ik ook zonder de Europese richtlijn verschuiving van de bewijslast in het wetsvoorstel had

willen opnemen. Uit de manier waarop ik daar zojuist vanuit mijn hart over sprak, kan hij afleiden dat mijn antwoord daarop "ja" is. Het motief is tweemaal, maar het tweede motief zou dus ook zonder Europese richtlijn doorslaggevend zijn geweest.

Op dit moment behandelen de rechters en de Commissie Gelijke Behandeling klachten over seksuele intimidatie. Het wetsvoorstel geeft de commissie deze bevoegdheid expliciet, maar omdat zij nu al dergelijke zaken behandelt, verwacht ik niet dat het in de wet opnemen ervan tot een uitbreiding van het aantal zaken zal leiden.

Verder heb ik al aan de Tweede Kamer toegezegd dat ik een voorlichtingscampagne op touw zal zetten, niet alleen vanuit het departement, maar ook via betrokken organisaties, zoals ondernemingsraden en vertrouwenspersonen. Wij zullen hiervoor materiaal beschikbaar stellen en wij zullen uiteraard onze website ervoor gebruiken. Mevrouw Meulenbelt vroeg zich af of dit wel een goed idee zou zijn. Wel, ik heb de website van haar partij meermalen bezocht en ik moet zeggen dat het een levendig bezoek was. Ik kan haar aanraden om ook de website van SZW te bezoeken; die biedt een prachtige mogelijkheid om 's avonds al informatie in te winnen over iets wat zich overdag heeft voorgedaan. Wij zullen dit medium dan ook zeker gebruiken.

De heer Schouw vroeg nog waarvoor de werkgever in het kader van de preventie nu precies verantwoordelijk is. Op grond van de Arbowet is de werkgever verplicht, een beleid te voeren om agressie, geweld en intimidatie op het werk te voorkomen. De invulling hiervan hangt af van onder andere de omvang van het bedrijf. Het spreekt ook vanzelf dat een werkgever serieuze klachten over seksuele intimidatie moet behandelen. Dit is misschien niet met zoveel woorden in de wet opgenomen, maar dan is het nu gezegd. Terwijl grote bedrijven veelal een vertrouwenspersoon hebben, maken kleine bedrijven vaak gebruik van gemeenschappelijke voorzieningen, bijvoorbeeld een gezamenlijke vertrouwenspersoon of een gebundelde klachtencommissie. Maar het is wel verplicht en de Arbeidsinspectie ziet er ook op toe dat deze verplichtingen worden nagekomen. Preventie is misschien ook wel het allerbelangrijkste. Uiteindelijk kunnen wij met wetgeving niet garanderen dat er zich geen intimidatie meer zal voordoen, maar wij kunnen wel aangeven welke acties er moeten worden ondernomen, welke rechtsgang er moet plaatsvinden en welke sancties er zijn als er zich een geval van intimidatie voordoet. Maar het zou het mooiste zijn als wij de vestiging van de norm van de waarde van de vrijheid van de persoon in de preventie tot uitdrukking konden laten komen. Ik zeg de Kamer dan ook graag toe dat wij ons in het kader van de voorlichting over de rechtsgang zeer nadrukkelijk op preventie zullen richten.

□

Mevrouw **Westerveld** (PvdA): Voorzitter. Ik moet vaststellen dat de minister het de Kamer niet gemakkelijk maakt. Daarmee bedoel ik met name degenen die dit wetsvoorstel graag geïmplementeerd zien als het sluitstuk op de wetgeving inzake gelijke behandeling. Ik sluit mij aan bij de interruptie van collega Franken over de grote vrees die is genoemd. Het zal de minister nu wel duidelijk zijn dat de vrees van een aantal fracties in de Kamer vooral betrekking heeft op de een-op-

Westerveld

eenrelatie tussen de beschuldigde werkgever en de werknemer die stelt door de werkgever geïntimideerd te zijn. Wij hebben het niet over de voorbeelden waarvoor dit wetsvoorstel in hoge mate is bedoeld en die collega Meulenbelt heeft geschetst over werkgevers die bijdragen aan een onveilige werksituatie. Ik heb het in de behandeling in de Tweede Kamer keer op keer teruggelezen. Stel dat een werknemer de individuele werkgever beschuldigt van intimidatie en niet anders kan zeggen dan "die werkgever heeft mij hinderlijk betast" of "hij heeft mij geïntimideerd" en die werkgever zegt "hoe kom je erbij". In die situatie is er geen sprake van dat het tot een veroordeling zal komen. Ik vind dat alle vrees die hierover wordt geuit niet echt getuigt van veel vertrouwen in de rechterlijke macht. Ik vind het ook illustratief dat de minister, gevraagd om voorbeelden, met geen enkele aansprekende casus kan komen. Ik wil hem helemaal niet vragen om jurisprudentie te maken, want elke casus heeft zijn eigen dynamiek. Maar hij kan met geen enkele aansprekende casus komen van zo'n een-op-eensituatie waarin de intimiderende partij vrijuit gaat en waarin dat door het onderhavige wetsvoorstel niet zou gebeuren. Ik nodig de minister nog eens uit om ofwel zo'n voorbeeld te geven ofwel hier hardop te zeggen dat hij en zijn ambtenaren geen voorbeeld kunnen bedenken. Dan wordt duidelijk in welke context wij dit wetsvoorstel moeten zien bij dit subthemaatje, namelijk "much ado about nothing".

De uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling die de minister heeft geciteerd, gingen in de eerste plaats over een klacht tegen de werkgever die onvoldoende zorg had gedragen. Niet de werkgever, maar een collega was de intimidator. In antwoord op mijn vraag werd een uitspraak van de rechter aangehaald, maar daar ging het mij niet om. In dat voorbeeld had de intimidator de intimidatie toegegeven. Stel nu dat een werknemer de werkgever bij de kantonrechter daagt en klaagt dat er een situatie is gecreëerd waarin seksuele intimidatie heeft kunnen ontstaan. Die werkgever heeft daar geen enkel fatsoenlijk verweer op en wordt om die reden veroordeeld. Maar de vermeende intimidator ontkent in alle toonaarden dat hij zich er schuldig aan heeft gemaakt en de werkgever wil dan sancties treffen. Betekent dit wetsvoorstel dat die werkgever in een procedure waar hij part noch deel aan heeft kunnen hebben voor het voldongen feit wordt gesteld dat hij kennelijk intimidator is? Dat was mijn vraag, waarop ik graag een antwoord krijg.

Ik wil nog iets zeggen over de voorlichting. Zoals u aan mijn toonzetting kunt merken, maak ik mij bij dit wetsvoorstel niet echt zorgen over de verkeerde effecten. Ik deel eerder de mening van de voorstanders dat het juist goed is dat nog eens bij iedereen over het voetlicht wordt gebracht waarom dit belangrijk is en waarom een beleid gericht op preventie van seksuele intimidatie een goede zaak is; over het laatste zijn alle fracties het wel eens. Ik vraag of de minister niet alleen de voorlichting wil verzorgen zoals hem is gevraagd. Wil hij daarbij ook met informatie komen om de vrees weg te nemen die kennelijk bij een aantal mensen leeft, bijvoorbeeld de middenstander die contact heeft gehad met de woordvoerder van de VVD-fractie, dat je tegenwoordig in dit land vogelvrij bent als je een keer een arm om een vrouwelijke werknemer hebt geslagen? Ik zie dat met dit wetsvoorstel niet gebeuren. Het zou goed zijn als ook dat door het departement wordt benadrukt. Wij hebben er

natuurlijk niets aan, als in Nederland het beeld ontstaat dat je als werkgever tegenwoordig vogelvrij bent als je alleen maar enige betrokkenheid bij je werknemers toont.

□

De heer **Franken** (CDA): Voorzitter. Ik dank de minister voor de beantwoording van de vragen. Ik heb met belangstelling geluisterd. Ik heb er in eerste instantie uitdrukkelijk niet voor gekozen om een empathisch verhaal te houden. Je kunt met zaken zoals deze een heleboel gevoelens opentrekken en dan kom je al gauw met allerlei zielige verhalen. Het verhaal van die meneer dat over de e-mail is gekomen en dat mevrouw Van den Broek citeerde, heb ik ook ontvangen. Het kan best zo zijn, maar je hoort maar een kant. Ik weet niet wat de andere betrokkene heeft geuit en heeft meegemaakt. Je moet goed oppassen met het aanvoeren van allerlei casusposities die de traanklieren stimuleren en eigenlijk weinig aanleiding geven om te kijken hoe je met de wet moet omgaan. Daarom heb ik uitdrukkelijk voor een rationele benadering gekozen: hoe moeten wij nu met deze wet opereren?

Het debat in de Tweede Kamer is nogal verwarrend geweest. Eske van Egenschot, de woordvoester van de VVD in de Tweede Kamer, heeft een heel aardig artikel geschreven in het Juristenblad, waarin zij het keurig op een rij heeft gezet. Zij erkent de verschuiving van de bewijslast ten aanzien van de zorgplicht van de werkgever, maar zij zegt: wanneer het de werkgever persoonlijk betreft, mag je die verschuivende bewijslast niet toepassen, want dat zou dan worden meegenomen naar het civiele recht. Dan zeg ik wat ik in het misschien wat felle interruptiedebatje zojuist naar voren heb gebracht: daar is niets nieuws onder de zon, dit gebeurt dagelijks. Stel dat de voorzitter en ik vanavond allebei in onze eigen auto stappen en er verder niemand bij zit. Ik hoop dat het niet zal gebeuren, maar op een heel leeg kruispunt rijden wij tegen elkaar aan. De voorzitter komt van rechts en spreekt mij daarna aan om schade te vergoeden. Maar ik vertik het om die te betalen en zeg: ga maar procederen. Dan heeft de voorzitter de stelplicht en de bewijslast. Maar zodra hij tegen de rechter zegt dat hij van rechts kwam, zal die rechter zeggen: Franken, hier is toch een vermoeden dat de voorzitter gelijk heeft; bewijst u nu maar dat andere argumenten en andere problemen hebben meegespeeld, bijvoorbeeld dat hij te hard of door het rode licht heeft gereden. Wat dat betreft, is er niets nieuws onder de zon. Een rechter doet dit dagelijks. Men verwacht dit zo vaak met een omkering van de bewijslast, maar het gaat niet om een omkering.

De heer **Schouw** (D66): Als ik het goed begrijp, zegt de heer Franken naar aanleiding van bepaalde casussen in ons rechtssysteem dat het niets nieuws is onder de zon. Is hij het met mij eens dat het wel iets nieuws is onder de zon voor het onderwerp seksuele intimidatie?

De heer **Franken** (CDA): Neen.

De heer **Schouw** (D66): Kan daar een beetje toelichting bij, zo vraag ik aan professor Franken.

De heer **Franken** (CDA): Nu geeft u mij de bewijslast. Kijkt u op internet naar uitspraken van rechters. Die doen zij vaak in twee stappen. Zij wijzen een tussenvonnis,

Franken

waarin de bewijslast wordt uitgewerkt en heel vaak wordt verschoven. Het kan voorkomen bij alle vormen van onrechtmatige daad. In het verkeer komt het heel vaak voor, bij aanvaringszaken en noem maar op.

Mevrouw **Van den Broek-Laman Trip** (VVD): Ik wil graag de geachte professor ook iets vragen.

De heer **Franken** (CDA): Meent u dat nu, als u die titel erbij uitspreekt?

Mevrouw **Van den Broek-Laman Trip** (VVD): Natuurlijk.

De heer **Franken** (CDA): Dan ligt de bewijslast bij u.

Mevrouw **Van den Broek-Laman Trip** (VVD): Wij mochten van u niet empathisch over dit onderwerp spreken, maar u geeft het voorbeeld van een ongeluk dat u samen heeft en dat in verband met seksuele intimidatie. Ik vind dat echt niet passen.

De heer **Franken** (CDA): Voorbeelden gaan natuurlijk altijd mank. Juist daarom heb ik een rationeel voorbeeld willen hanteren en niet een verhaal met allemaal narigheid erbij. Een rechter kijkt er ook anders naar. Voor hem maakt het niet uit of het een zielig geval is dan wel dat het om een schadekwesitie gaat. Hij moet het rationeel beoordelen. Wij proberen een handreiking te geven voor de manier waarop de rechter met casusposities omgaat op een hoog abstractieniveau.

In de uitwerking van de stukken hebben wij een onderscheid gemaakt tussen stap 1 en stap 2. Stap 1 is dat het slachtoffer moet stellen en bewijzen dat de voorzitter van rechts kwam. Tegenbewijs is mogelijk. Is het slachtoffer erin geslaagd om dat bewijzen, dan ontstaat een vermoeden. Een vermoeden is niet een bewijsmiddel, maar een manier van redeneren op grond waarvan men bepaalde feiten of rechtsgevolgen gaat aannemen. Pas wanneer het vermoeden door de rechter is vastgesteld, komen wij bij stap 2. Dan kan de werkgever zich disculperen als het vermoeden is ontstaan. Dat gebeurt niet zomaar. Het CDA heeft heel uitdrukkelijk voor fase 1 de bewijslast bij het slachtoffer gelegd. Dat zou kunnen worden opgevat als een voordeel voor de werkgever in de casusposities die hier naar voren zijn gebracht. Het gaat dan om een voordeel ten opzichte van datgene wat in de memorie van toelichting en in de Algemene wet gelijke behandeling staat. Daar zou namelijk alleen moeten worden gemotiveerd of aangevoerd dat er feiten zijn op grond waarvan het vermoeden kan worden afgeleid. Nee, zeg ik, het moet ook bewezen worden. In de tweede fase moet dan de aangeklaagde bewijzen dat het niet zo is. Ik ben ervan overtuigd dat wij daarmee een beter evenwicht bereiken. Je gaat niet zomaar voor de bijl. Deze interpretatie van de artikelen die ik in eerste aanleg heb genoemd, geeft een verschuiving in de richting van de aangeklaagde. Daarom moet je die twee fasen onderscheiden. Nogmaals, in de eerste fase moet het slachtoffer stellen en bewijzen. Als dat lukt, dan ontstaat het vermoeden en zitten wij in de tweede fase, waarin de aangeklaagde zich moet disculperen. Er is niets nieuws onder de zon, behalve dan dat de strikte interpretatie van de begrippen "aanvoeren" en "motiveren" zijn uitgebreid van stellen tot ook bewijzen.

□

De heer **Schouw** (D66): Mijnheer de voorzitter. Ik heb geen moeite met grote delen van de voorliggende wet. Ik zal er geen grootse praat over te berde brengen, maar vanuit de filosofie van onze partij is het te begrijpen dat wij enthousiast zijn.

Wij hebben geen moeite met de verschuiving van de bewijslast als het gaat om de aanspraken die richting een werkgever kunnen worden gedaan in zijn rol als algeheel verantwoordelijke voor het reilen en zeilen van een onderneming.

Wel moeite hebben wij met de verschuiving van de bewijslast als de werkgever zelf de beklagde is. In onze eerste termijn hebben wij heel duidelijk dit onderscheid gemaakt. Wij hebben de minister heel expliciet gevraagd of hij dat ook kan. Daar is een wat mager antwoord op gekomen. De heer Franken heeft het een non-issue genoemd. Wij zien dat anders. Wij beleven de verschuiving van de bewijslast in die een-op-eenrelatie als een reëel probleem. De zorg van juristen en werkgevers op dit punt is niet weggenomen. De minister zei dat het een op een vertaald was uit een Europese verplichting. Waar is de eigen beleidsvrijheid voor Nederland op dit punt? Dat heb ik niet kunnen ontdekken in het antwoord in eerste termijn.

Ik kom op de rol van de werkgever in het actieve preventiebeleid. Je kunt heel optimistisch zijn over de cijfers en zeggen: 50% van de ondernemingen heeft een vertrouwenspersoon en 9% heeft een klachtencommissie. Wat meer voorlichting op de website, wat meer enthousiasme hier en daar, en dan gaat het goed! Nu de minister met zo'n scherp wetsvoorstel komt, had ik eigenlijk van hem verwacht dat hij had gezegd: ik ga ervoor zorgen om van die 9% 60% of 70% te maken, preventie, preventie, preventie! Ik miste op dit punt enthousiasme en gedrevenheid.

Voorzitter. Ik weet niet zeker wat wij hadden afgesproken, maar ik vraag u om de stemming uit te stellen tot volgende week.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA): Als ik de heer Schouw zo beluister, is hij enthousiast over het overgrote deel van het wetsvoorstel. Hij is echter huiverig om voor te stemmen, vanwege een heel venijnige angel. Ik heb de minister uitgedaagd om inzichtelijk te maken welke horrorscenario's over arbeidend Nederland zullen neerdalen als wij het wetsvoorstel aanvaarden. Eigenlijk zou ik ook de heer Schouw deze vraag willen stellen. De VVD-fractie is met het voorbeeld gekomen dat ons ook in de kranten is gepresenteerd. Het is typisch een voorbeeld van een strafrechtadvocaat die niet weet hoe het arbeidsrechtelijk werkt. Ik zie in die situatie die beschuldiging niet komen. Wat zijn de scenario's die met de verschoven bewijslast onaanvaardbaar zijn?

De heer **Schouw** (D66): Ik heb mijn vraag over de voorbeelden expliciet aan de minister voorgelegd. Ik mis de context van de verschuivende bewijslast op het springende punt van de een-op-eenrelatie tussen werkgever en werknemer. Van de minister hoor ik graag wat daar ongeveer de reikwijdte van is. Wij gaan uit van de regel: wie stelt moet bewijzen. Dit wetsvoorstel maakt de drempel om te bewijzen lager. Je hoeft in eerste instantie niets te bewijzen, je moet een vermoeden hebben. Dat vermoeden heeft misschien weinig te maken

Schouw

met feiten, maar verwijst naar suggesties en omstandigheden. Dat vind ik een hellend vlak. Een aantal juristen en werkgevers is het daarmee eens. Die zorg heb ik onder de aandacht willen brengen. Door sommigen wordt deze zorg weggewoven met de woorden: niets nieuws onder de zon. Ik blijf echter met mijn zorg zitten, terwijl ik het liefst het wetsvoorstel ten volle zou steunen. Wij mogen niet de kop in het zand steken voor iets waarvan ik nog steeds niet het gevoel heb dat het goed is opgelost.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA): Dat is mij volstrekt helder. Ik vind het ingewikkeld dat het onhelder is waarover wij het hebben. Ik heb de minister geen voorbeeld horen noemen waarvan ik denk: daar gaat iets gebeuren wat ik verschrikkelijk vind, daar kan ik misschien vanuit mijn eigen arbeidsrechtelijke expertise iets tegen inbrengen. Degenen die zich zo'n zorgen over dit wetsvoorstel maken, zullen ongetwijfeld casusposities voor zich zien waarin het kennelijk misgaat. Die casusposities zou ik graag horen. Wat gaat er nu mis als wij deze verschoven bewijslast aanvaarden? Als de heer Schouw niet direct voorbeelden kan noemen, is dat voor mij een bewijs van mijn vermoeden dat wij tegen spoken aan het vechten zijn.

De heer **Schouw** (D66): Elk voorbeeld is een verkeerd voorbeeld. Eerst had je in de een-op-eensituatie een feitelijk bewijs nodig om iets aan te geven, en die drempel wordt nu verlaagd door de verschuivende bewijslast.

De heer **Franken** (CDA): Dat is niet juist.

De heer **Schouw** (D66): Dat kunt u zeggen, maar...

De heer **Franken** (CDA): Vermoeden is niet iets wat een feitelijk bewijs opzij zet. U zei dat vermoedens bepaalde gedachten of veronderstellingen zijn. Nee, ik dacht dat ik zojuist uitdrukkelijk heb betoogd dat de vermoedens moeten zijn gebaseerd op feiten, die niet alleen gesteld, maar ook bewezen moeten worden.

De heer **Schouw** (D66): Ik heb buitengewoon goed geluisterd naar uw eerste termijn. Ik zei dat ik geen jurist ben, maar ik zie het woord "feit" gekoppeld aan het begrip "bewijs". U koppelt in uw eerste termijn het woord "feit" aan "vermoeden". Maar als dát zo is, vraag ik mij af wat het hele begrip "verschuivende bewijslast" dan inhoudt. Uw interpretatie is gewoon de situatie zoals wij die nu hebben. Wie ben ik om dat te zeggen, maar volgens mij maakt u een kleine fout, door te denken dat het vermoeden dat hoort bij het begrip "verschuivende bewijslast" terug te leiden zou zijn naar feiten. Zo heb ik het echter niet gelezen in de memorie van antwoord.

De heer **Franken** (CDA): Ik raad u aan de memorie nog eens goed te lezen. Zojuist heb ik gezegd dat een vermoeden een redenering is, welke redenering gebaseerd moet zijn op feiten, die niet alleen gesteld, maar ook bewezen moeten worden.

□

Mevrouw **Van den Broek-Laman Trip** (VVD): Voorzitter. De heer Franken heeft mij een beetje verdriet, door tegen

mij te zeggen: ik zal u even laten ontwaken. Bij dit wetsvoorstel heb ik geen seconde geslapen. Eigenlijk vind ik het wat denigrerend.

De heer **Franken** (CDA): Ik heb niet gezegd dat ik speciaal u wilde laten ontwaken. Als u rustig en gezond slaapt, ben ik de laatste die u daaruit wil halen!

Mevrouw **Van den Broek-Laman Trip** (VVD): Bij interruptie is gezegd dat je bij dit onderwerp niet empathisch mag reageren. Ik werp dat verre van mij.

Ik benadruk nogmaals dat de verschuiving van de bewijslast naar de werkgever, of deze alles heeft gedaan om de seksuele intimidatie te voorkomen, voor ons geen punt is. De voorbeelden die de minister gaf waren voor ons niet relevant. Waar het ons om gaat – ik ben het van harte eens met wat D66 hierover heeft gezegd – is dat de beschuldiging naar het oordeel van de rechter een zekere mate van aannemelijkheid moet hebben, waarna de rechter tot het vermoeden van seksuele intimidatie komt. Dát zijn de twee zinnen die de minister heeft uitgesproken. Professor Franken kan tien keer zeggen dat dat moet berusten op feiten, maar dat staat niet in de richtlijn. Dan zal hij wel zeggen dat ik niet goed heb gelezen, maar dat is dan maar zo. Ook de mensen in het land kunnen dat dus ook niet goed lezen. De minister heeft gezegd dat de beschuldiging naar het oordeel van de rechter een zekere mate van aannemelijkheid moet hebben, waarna de rechter tot het vermoeden van seksuele intimidatie komt. De crux van het verhaal is dat de werkgever nog helemaal niet is veroordeeld, maar hij zit wel in dat traject, waarin hij de grootste moeite heeft om te zeggen hoe het wel is gegaan. Hij kan privé en zakelijk erg beschadigd worden. Dát is voor ons het essentiële punt.

Tegen mevrouw Westerveld zeg ik dat dat er niets mee te maken heeft dat wij geen vertrouwen hebben in de rechter. Het gaat erom dat de werkgever op een oneigenlijk moment terecht komt in de rechterlijke procedure. De minister heeft heel zakelijk geantwoord, daarbij eventuele lasten voor de werkgever buiten beschouwing latend. Ik vind dat jammer. Mijn fractie heeft al vandaag gevraagd of er volgende week kan worden gestemd.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA): U gebruikte het voorbeeld van beschadiging van de werkgever. Maar treedt dat feitelijk niet op op het moment dat iemand hem om wat voor reden dan ook beschuldigt? Het gaat er daarbij helemaal niet om of de rechter die beschuldiging terecht vindt. Wat heeft dit te maken met dit wetsvoorstel? Als een werkgever wordt beschuldigd van seksuele intimidatie, is dat inderdaad heel vervelend, het kan heel beschadigend zijn, maar daar doet dit wetsvoorstel toch niets aan toe of af?

Mevrouw **Van den Broek-Laman Trip** (VVD): Als er seksuele intimidatie heeft plaatsgevonden, ben ik de eerste om ervoor te zorgen dat het naar de rechter gaat en dat dat een normale procedure is. Het gaat erom of de werknemer voldoende aannemelijk kan maken dat er iets heeft plaatsgevonden, zodat de rechter een vermoeden heeft van seksuele intimidatie. Dat zijn de twee cruciale zinnen, waardoor iemand die onschuldig is toch in dat circuit terecht kan komen.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA): Maar hij komt in dat

Van den Broek-Laman Trip

circuit terecht doordat hij wordt beschuldigd. Dat is niet iets waarvoor u hem kunt behoeden.

Mevrouw **Van den Broek-Laman Trip** (VVD): Dan moet de werkneemster feitelijk bewijzen dat het zo is. Dat hoeft in dit geval helemaal niet meer.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA): Ik citeer uit de Kamerstukken: "De eisende partij dient de stellingen ter zake in voldoende mate te motiveren. Een algemene en zonder enige onderbouwing geformuleerde stelling is onvoldoende. Indien de wederpartij de feiten betwist of indien de rechter dit verlangt, moet de eisende partij dit bewijzen."

Mevrouw **Van den Broek-Laman Trip** (VVD): Dan ben je alweer een stap verder. Wat u voorleest, is precies dat waarover wij vallen: het moet aannemelijk worden gemaakt.

Ik ben het van harte eens met mevrouw Meulenbelt dat in zo'n situatie ook de werkneemster heel erg beschadigd kan raken, net als de werkgever. Voor beide partijen kan dat heel pijnlijk zijn.

□

Mevrouw **Meulenbelt** (SP): Voorzitter. Ik geloof dat wij er niet uitkomen! Ik zie deze wet nog steeds niet als een panacee tegen seksueel misbruik en intimidatie. Wel zie ik de wet als een middel om daar iets voor te schuiven. Mijn interpretatie van wat hier aan de hand is, is nu juist dat wordt geprobeerd vóór een rechtszaak in de procedure iets tussen te schuiven, door te zeggen: wij gaan eerst kijken of het aannemelijk is dat de werkgever er niet voldoende aan heeft gedaan. In veel gevallen van seksuele intimidatie is duidelijk dat er in de werksfeer al iets aan de hand is geweest. Dit alles is zowel beschadigend voor degene die een aanklacht indient, als voor degene die wordt aangeklaagd. Het zijn heel onverkwikkelijke zaken, die ontzettend lang kunnen blijven hangen. Daarom vind ik het zo goed om ervoor te zorgen dat er fases aan voorafgaan. Wij moeten de zaak niet laten oplopen tot iemand zover is dat zij bereid is, een aanklacht in te dienen, met als gevolg een een-op-eensituatie. Ik ben er nou juist heel erg voor dat er een fase tussen wordt geschoven waarin wordt gekeken of de werkgever voldoende heeft gedaan om het te voorkomen. Dat haalt iets van het gewicht af. Ik hoop dat het in een aantal gevallen niet tot een aanklacht hoeft te komen. Voor heel veel zaken geldt dat, als je daar in een vroeger stadium bij bent, het wel heel vervelend kan zijn, maar het niet zover hoeft op te lopen dat een rechtszaak nodig is. Ik wil juist daarom zo graag de nadruk op preventie leggen. Ik denk dat wij het daar wel over eens zijn. Op enkele uitzonderingen na, waarbij het echt gaat om een een-op-eenverkrachting die niemand heeft voorzien, gaat het om zaken die iedereen al lang had kunnen zien aankomen wanneer het niet zo zwaar was geweest om daarin in te grijpen. Op dat vlak zie ik deze wet niet als een oplossing voor alles, maar wel als een stap in de goede richting.

In het voorbeeld dat werd aangehaald ging het om een mijnheer die zijn arm om iemands schouder had geslagen. Als wij iets weten van plegers dan is het dat dit bekende smoezen zijn. Als wij iets weten van rechters dan is het dat zij daar niet in zullen trappen en nooit

iemand zullen veroordelen omdat hij ervan beschuldigd wordt de arm om de schouders te hebben geslagen. Daar gaat het niet om. Dit zijn nou juist de mythes die de wereld in worden gestuurd. Ik vind het belangrijk dat wordt bekeken hoe werkgevers ervoor kunnen zorgen dat zij iemand hebben die een oor te luister legt, die kijkt of er een grappensfeer is die makkelijk over de grens gaat. Ik ben voor alles wat men aan preventie kan doen. Mijn enige teleurstelling bij de behandeling van deze wet is dat ik niet meer heb gehoord dan de website van het ministerie vertelt. Die zal ik graag bezoeken, maar ik denk niet dat wij daar nou alles van afhankelijk moeten maken.

□

De heer **Van den Berg** (SGP): Voorzitter. Ik zeg de minister hartelijk dank voor zijn beantwoording. Hij is grondig ingegaan op een aantal vragen van onze fracties.

Een zaak blijft nog wat hangen. Wij vinden dat hier geen competentie moet liggen voor de Europese Commissie. De minister neemt die toch zonder meer over. Hij zegt dat hij achter de Europese richtlijn staat. Als wij zelf wetgeving hadden gemaakt, waarin preventie het uitgangspunt had moeten zijn, door een uitbreiding van de Arbowet of hoe dan ook, dan hadden wij de moeizame discussie van vanavond voorkomen. Straks zal uit de Handelingen niet één lijn te vinden zijn voor het geval rechtszaken volgen.

Ik blijf van mening dat de verschuivende bewijslast een-op-een, werkgever-werknemer, vanavond niet is verhelderd. Ondanks heel goede interrupties is het mij niet erg veel duidelijker geworden. Ik sluit mij aan bij hetgeen mevrouw Van den Broek en de heer Schouw hebben gezegd.

□

Minister **De Geus**: Voorzitter. Ik hoop dat de behandeling in de tweede termijn de Kamer voldoende informatie en inzicht verschaft voor het vellen van een oordeel. Ik begrijp goed dat de Kamer verzoekt de stemming niet vanavond te houden, maar volgende week. Dat geeft nog de mogelijkheid tot een nadere reflectie.

De **voorzitter**: Als om stemming wordt gevraagd, zal die automatisch volgende week plaatsvinden.

Minister **De Geus**: Natuurlijk, voorzitter.

Mevrouw Westerveld heeft gezegd dat ik voorbeelden heb gegeven die voor haar gesneden koek zijn. Net het voorbeeld dat zij graag zou willen horen, de een-op-eensituatie of de ontkenkende werknemer, zat er niet bij. Het spijt mij dat ik haar in eerste termijn heb moeten teleurstellen, maar ook in de tweede termijn zal ik op dit punt geen voorbeeld geven. In de eerste termijn heb ik nadrukkelijk betoogd dat ik mij niet zal begeven in het creëren van fictieve casuïstiek. Dit is namelijk een gevoelig terrein waar een casus al gauw een eigen leven kan gaan leiden. Zelfs als ik een casus zou zoeken in een vergelijkbaar rechtsgebied, waar zich hetzelfde kan voordoen maar dat een heel eind van de seksuele intimidatie aflight, dan loop ik nog het risico dat ook die casus misschien niet het licht op de zaak werpt dat de Kamer wil zien. Dat is net al gebleken uit de interruptie van de heer Franken.

De Geus

Ik kies daarom voor een andere aanvliegroute, hoewel ik de casus van de heer Franken op dit punt persoonlijk wel verhelderend vond. Het is van cruciaal belang dat wij ons blijven realiseren dat de moeite van de bewijslast in een een-op-eensituatie, waar geen getuigen bij aanwezig zijn, volledig blijft bestaan. Die moeilijkheid is niet weg met dit wetsvoorstel. In de een-op-eensituatie kan het enkele stellen van zaken nadrukkelijk geen vermoeden opleveren. De rechter mag niet vanuit het stellen der dingen een vermoeden afleiden. Een vermoeden is een conclusie van de rechter op basis van een complex van gestelde én bij betwisting bewezen of onderling vaststaande feiten. Zegt de een dat er een brief is geweest en zegt de ander dat er nooit een brief is geweest, dan moet degene die zegt dat er een brief is geweest, die brief tonen. Vervolgens kan het de vraag zijn wat in dat geval de impact van de brief is en of iemand aannemelijk kan maken dat het anders was bedoeld. Hier moet niet de verwarring ontstaan dat de verschuiving van de bewijslast in de loop van de rechtsgang in de een-op-eensituatie betekent dat het enkele stellen "hij of zij heeft mij dit gedaan" inhoudt dat de ander moet bewijzen dat dit niet gebeurd zou zijn. In die eerste stap is degene die beschuldigd wordt dus niet vogelvrij.

Ik voeg hier nog iets aan toe. Misschien is dat aspect bij de voorlichting nog belangrijker dan hier. In onze samenleving zien wij bij gevoelige zaken in toenemende mate dat degene die dat zou zeggen en daarover vervolgens geen enkel bewijs kan leveren, onder omstandigheden de ander geweldig kan beschadigen en benadelen. Daar staat tegenover dat die ander dan ook rechtsmiddelen heeft. Ik zeg niet dat daarvan altijd gebruik wordt gemaakt, maar het is van groot belang om in een evenwichtig rechtstelsel een tegenwicht te hebben tegen valse beschuldigingen, laster et cetera. Het lijkt mij goed om daar in de voorlichting rekening mee te houden. Het is niet geoorloofd om zomaar, zonder dat daar enig feitelijk complex aan ten grondslag ligt, iemand te beschuldigen.

Wij hebben het bij dit wetsvoorstel over de andere invalshoek. Er is een klacht. Iemand voelt zich geïntimideerd en daar moet een fatsoenlijke rechtsgang voor zijn. Het wetsvoorstel regelt onder meer – andere dingen hebben wij ook besproken – dat daar waar dat vermoeden ontstaat op grond van feiten die bij betwisting echt bewezen moeten worden, de rechter overgaat tot verdere aanscherping van de bewijslast, maar dan voor degene die dat vermoeden vervolgens zou moeten weerleggen of die daar het zijne over moet zeggen.

De **voorzitter**: Ik vraag de heer Schouw om de minister eerst dit onderwerp te laten afronden, want er is al een lange interruptieronde over dit onderwerp geweest. Wanneer de minister dit onderwerp heeft afgerond, kan de heer Schouw interrumperen.

Minister **De Geus**: Ik denk dat ik voldoende heb gezegd over dit punt, de verschuiving van de bewijslast.

De **voorzitter**: Dan geef ik het woord aan de heer Schouw.

De heer **Schouw** (D66): Dat had de heer Schouw al een beetje gevoeld, mijnheer de voorzitter. Ter afronding van dit blokje trek ik twee conclusies. Op het punt van de

een-op-eenrelatie gaan volgens mij twee dingen veranderen. Ten eerste: tot nu toe werd vaak gekeken naar feiten, maar dat verschuift naar een vermoeden. Dat betekent dat de drempel lager wordt. Ten tweede: in die een-op-eenrelatie moest degene die met de klacht komt, vaak het bewijs leveren, maar nu moet hij een vermoeden leveren en moet de beklaagde met feiten komen. Dat zijn twee heel wezenlijke verschillen. Wat ik deze twee veranderingen van het systeem hiermee goed samen?

Minister **De Geus**: Gelukkig niet, want als dat zo zou zijn, zou mijn wetsvoorstel een deugdelijke grondslag ontberen. Het risico in ons debat is dat wij de waardering van de termen "feiten" en "vermoedens" zoals wij die kennen uit ons spraakgebruik, verwarren met datgene wat "feit" en "vermoeden" inhouden in de rechtsgang. Een "vermoeden", zoals wij dat in het spraakgebruik gebruiken, is een eventueel verondersteld feit dat wij pas een feit noemen als het vermoeden bevestigd is. In de rechtsgang en ook in dit wetsvoorstel is een "vermoeden" niet een vermoeden van een bepaald feit, maar een vermoeden van een seksuele of een andere intimidatie. Het is dus een vermoeden van een juridisch totaal complex – ik weet niet of ik het nu goed zeg, maar ik probeer het een beetje naar de taal van dit politieke debat te brengen – dat als zodanig pas ontstaat nadat er op grond van hetzij niet betwiste, hetzij betwiste en bewezen feiten voldoende materiaal ligt om tot een vermoeden van seksuele intimidatie te komen. Dan kan in het voorgaande proces naar aanleiding van de stelling dat iemand ergens geweest is, bijvoorbeeld gevraagd worden: bewijs dan dat die persoon daar geweest is. Als er wordt gesteld dat er een brief ligt, moet de brief getoond worden. Dat zijn allemaal feiten die spelen in de fase totdat het vermoeden van seksuele intimidatie ontstaat. Wanneer die eerste feiten, eventueel bij betwisting, bewezen zijn, treedt een verschuiving op in de bewijslast. Professor Franken heeft dus in zekere zin gelijk met zijn stelling dat dit in de rechtspraak al gemeengoed is. Ik ben het ermee eens dat het vaak voorkomt, maar het is niet zo dat dit altijd door de wetgever is voorgeschreven in bepaalde casussen. Daar zijn wij het over eens. In deze wetgeving doet het principe van die verschuiving van de bewijslast zich dus wel voor.

Ik richt mij nu tot mevrouw Westerveld. Als je bekijkt hoe de rechter hiermee zou kunnen omgaan, gelet op het feit dat de rechter dat mag doen en gelet op het feit dat in een een-op-eenrelatie zelfs bij de primaire feiten de bewijslast geweldig zwaar is – het is heus niet zo dat iemand die alleen maar iets stelt, daarmee in het gelijk wordt gesteld – is dit in de ogen van sommige beschouwers wellicht een non-issue ofwel "much ado about nothing". Vanuit de wetgever gezien houd ik hier echter staande dat het principe van de verschuiving van die bewijslast en dat imperatief naar de rechter plaatsvindt op de momenten waarop zich zo'n basisfeitencomplex voordoet en er dus sprake is van een juridisch vermoeden. Het gaat dan dus niet om een vermoeden zoals in het spraakgebruik, in de zin van: misschien heeft hij het wel gedaan. Nee, er zijn bepaalde feiten gebleken en nu moet vanuit dat vermoeden bekeken worden of gedisculpeerd kan worden dat dat de kwalificatie "seksuele intimidatie" met zich meebrengt. Zo zouden wij dat moeten zien. Ik hoop dat ik dat in tweede termijn iets helderder heb gemaakt.

De Geus

Dat brengt mij op het belang van de voorlichting. De vrees dat wetgeving zoals deze de deur open zou zetten voor lichtvaardig klagend gedrag, chantage et cetera – ik zeg het maar even plat – moet door ons worden weggenomen. Zo is het niet en zo zal het niet zijn. Wij zullen daar in de voorlichting nadrukkelijk aandacht aan besteden. Dat zeg ik heel graag toe. Daarbij zullen wij ook de essentie meenemen dat ook degene die zonder grond klaagt of lastert, natuurlijk niet vrijuit behoort te gaan en dat daarvoor rechtsmiddelen zijn; die zullen wij dan ook opnemen.

Mevrouw Meulenbelt was enigszins teleurgesteld over de voorlichting. Ik denk dat zij met name doelt op de preventieve kant: hoe krijg je op de werkvloer de cultuuromslag naar respectvol met elkaar omgaan? Dat is weer een andere kant van de praktijk, waarvoor je kunt vrezen. Dit wordt natuurlijk niet zonder reden naar voren gebracht. Er zijn werksferen waarin zeer ruw met elkaar wordt omgegaan, wat nog altijd heel storend is. Ik neem mij dan ook voor om daar niet alleen op de site van SZW aandacht aan te besteden; dat is natuurlijk wel het minste wat u van de minister mag verwachten. Ik heb het gehad over ondernemingsraden en vakbonden. Gedurende de tweede termijn van de Kamer heb ik mijn gedachten daar nog even over laten gaan. Ik kwam daarbij ook terecht bij bijvoorbeeld rechtshulpverleners en artsen. Bij hen en bij hun spreekuren zou dit soort dingen in eenvoudige taal in folders moeten liggen. Wij zullen ons ervoor inspannen om de voorlichting op het punt van de preventie gestalte te geven. Ook ondernemingsraden kunnen daar zeker een rol in spelen. Het gaat ook om de werkgeversorganisaties en het gaat ook echt om een cultuuraspect.

Ik dank de heer Franken voor zijn verheldering. Ik ben zelf schuldig aan zijn opmerking over "uit de droom ontwakken", want ik begon met "de droom waar ik u uit hielp". Toen sprong de heer Franken daarop in met zijn interruptie. Het was natuurlijk geenszins bedoeld om de alertheid van een prominent Kamerlid ook maar enigszins in twijfel te trekken. Dat zou ik natuurlijk ook nooit willen doen.

Ik heb de vertegenwoordiger van D66 met name vragen horen stellen over het een-op-eenpunt, dat wij zojuist goed gewisseld hebben. Hij vroeg mij ook naar mijn beleidsvrijheid om daar vanuit Nederland anders mee om te gaan. Die beleidsvrijheid meen ik niet te hebben. Ik heb betoogd dat de richtlijn wel degelijk tot deze handelwijze dwingt. Mevrouw Westerveld zei dat de minister zich verschuilt achter dat "moeten". Dat is geenszins het geval. Hiermee wordt juist kracht bijgezet aan de waarde van deze normering. Het is niet alleen een wetsvoorstel van ons zelf; het is ook een in Europa breed gedragen waarde en norm. Soms komen die dingen in wetgeving samen.

Dan is er ook naar de voorlichting gevraagd. Mevrouw Van den Broek-Laman Trip heeft gezegd wat aarzelingen te hebben. Ik hoop dat ik haar met mijn verduidelijking voldoende informatie heb gegeven om tot een oordeel te komen. Ik hoop ook dat ik hiermee de resterende vragen van de heer Van den Berg en mevrouw Meulenbelt heb beantwoord.

De beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**: Ik begrijp dat mevrouw Van den Broek stemming over dit onderwerp wenst. Volgende week

zullen wij op het gebruikelijke tijdstip over dit wetsvoorstel stemmen.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

Aan de orde is de voortzetting van de gezamenlijke behandeling van:

- **het wetsvoorstel Wijziging van enige artikelen van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (specialistenregisters) (30207);**
- **het wetsvoorstel Wijziging van artikel 15 van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg in verband met herformulering eisen inzake hernieuwde erkenning als specialist (30443);**
- **het wetsvoorstel Wijziging van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (periodieke registratie) (30463).**

De beraadslaging wordt hervat.

□

Minister **Hoogervorst**: Voorzitter. Ik ben blij dat ik als nog net praktiserend minister het woord mag voeren over deze wetsvoorstellen. Ik zal eerst ingaan op een aantal praktische vragen van de heer Hamel en de heer Van de Beeten om vervolgens over het hoofdonderwerp van vanavond te spreken, de titelkwestie.

De heer Hamel heeft gevraagd of het gerucht juist is dat met de invoering van het wetsvoorstel 30207 een bedrag van 20 mln. gemoeid is. Dat is naar mijn stellige mening niet het geval. Het is een aanpassing van de Wet BIG op het punt van de verhouding tussen minister enerzijds en colleges en registratiecommissies anderzijds. De invoering van dit wetsvoorstel heeft per saldo geen consequenties voor de praktijk van opleiden en registreren. Acta heeft er ook een blik op geworpen. Acta schat de lasten hiervan zo gering in dat het niet de behoefte heeft om verder commentaar te leveren.

De heer Hamel heeft ook gevraagd of herregistratie op basis van werkervaring en scholing als neveneffect kan hebben dat het aanbod van specialisten wordt beperkt. De ervaring die tot nu toe met de herregistratie van specialisten is opgedaan, wijst uit dat het aantal specialisten dat uit het register wordt geschrappt zeer gering is. Daarentegen lijkt herregistratie wel te stimuleren dat men de deskundigheid op peil houdt en dat is natuurlijk de bedoeling. Ik denk dus niet dat het aanbod van specialisten hierdoor beperkt zal worden. Bovendien zijn er nu zoveel in specialisten opleiding dat er van een zekere aanbodverruiming gesproken kan worden.

De heer **Hamel** (PvdA): Indertijd zijn de meeste opleidingen ineens met een jaar verlengd. Dat heeft ervoor gezorgd dat er een jaar lang geen instroom van specialisten was. Kunt u daar iets aan doen?

Minister **Hoogervorst**: Ja, die mogelijkheid heb ik. Ik kan mijn instemming onthouden aan een naar mijn oordeel onnodige verlenging van een opleiding. Daarnaast kan ik ook gewenste ontwikkelingen faciliteren. Zo heb ik het project gericht op modernisering van