



De heer Dittrich (D66)

Noorman van mening is dat, wanneer het "tenzij" in werking treedt, over de gehele periode meer dan de beslagvrije voet opgelegd moet worden \pm dus de beslagvrije voet plus een nominaal bedrag \pm terwijl ik zeg dat het mogelijk moet zijn om de beslagvrije voet drie jaar op te leggen, waarna nog twee jaar volgen van de beslagvrije voet plus een nominaal bedrag. Dat laatste geldt voor uitzonderlijke gevallen. De meeste gevallen zullen gewoon stoppen na drie jaar. In zoverre is de afwijking van de huidige praktijk niet groot. Naar mijn idee zal er ook geen afbreuk worden gedaan aan de praktijk van de minnelijke schikking. Maar er kunnen omstandigheden zijn dat iemand na verloop van tijd meer kan gaan verdienen of ~~de~~ überhaupt een hoger inkomen heeft. Dan moet het mogelijk zijn om in die laatste twee jaar toch nog wel iets af te dragen. Dat is het enige verschil.

Ook in mijn voorstel is het mogelijk dat de rechter gedurende meer dan drie jaar de beslagvrije voet plus een nominaal bedrag oplegt. De situatie van mevrouw Noorman is dus wel mogelijk in mijn voorstel, maar mevrouw Noorman is strikter in de hantering van de termijn van drie jaar. Dat is mijn conclusie.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**: Ik stel voor, volgende week over beide wetsvoorstellen te stemmen.

Daartoe wordt besloten.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

Voorzitter: Weisglas

Aan de orde is de behandeling van:
- **het wetsvoorstel Wijziging van de artikelen 650 en 651 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (arbeidstuchtrecht) (23974).**

De algemene beraadslaging wordt geopend.

De heer **Dittrich** (D66): Mijnheer de voorzitter! Bij de voorbereiding bleek dat het onderwerp interessanter werd, naarmate ik mij er meer in verdiepte. Ik had voor tien minuten ingetekend, maar ik denk dat het iets langer wordt. Ik hoop niet dat u dit een bezwaar vindt.

De **voorzitter**: Er stond plusminus, maar dat wordt nu plus.

De heer **Dittrich** (D66): Dank u wel. Allereerst stel ik mij de vraag of de

voorgestelde artikelen 650 en 651 in een tijd van deregulering wel in de wet opgenomen dienen te worden. De regering geeft in de stukken zelf aan dat in de praktijk geen grote problemen bekend zijn bij het opleggen van een geldboete aan een werknemer of bij het opleggen van een schorsing van een werknemer, wanneer zij de voorschriften van de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement overtreden.

De fractie van D66 vindt dat een regeling wel in de wet thuis hoort. Wij zien dat als een bescherming van zowel werknemer als werkgever. Het merendeel van de artikelleden is een codificatie van de rechtspraak op grond van het goed werkgeverschap uit artikel 1638z en een herschrijving van de artikelen 1637u en v.

Werkgevers en werknemers mogen verlangen dat het wetboek hen zoveel mogelijk duidelijkheid biedt. Wij vinden het eigenlijk te ver gaan om naar de jurisprudentie te verwijzen. Bovendien zijn het opleggen van een geldboete of een schorsing zonder behoud van salaris verregaande maatregelen in een arbeidsverhouding. De grondslag voor zo'n verregaande maatregel behoort in onze ogen dan ook in de wet thuis.

De boete of de schorsing kunnen door de werkgever alleen worden gebruikt als in de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement de voorschriften op overtreding waarvan boete of schorsing wordt gesteld, staan vermeld. In beginsel is de fractie van D66 het daarmee eens, omdat het een waarborg is voor de werknemer. Een werknemer mag niet zomaar worden "overvallen" door een tuchtbeluste werkgever. Je zou dan ook een parallel kunnen trekken met artikel 1 van het Wetboek van Strafrecht waarin staat dat niemand strafbaar is zonder voorafgaande strafbepaling.

Ik kom nu op een probleem. De praktijk is nogal veelzijdig. Allerlei situaties kunnen zich in allerlei gradaties voordoen. De werkgever zal dus noodgedwongen zijn toevlucht moeten zoeken tot algemene formuleringen om de concrete gedraging van de werknemer onder het verbod te laten vallen. In de memorie van toelichting stelt de regering dat de omschrijving "duidelijk" moet zijn. In het huidige artikel 1637u staat dat de voorschriften in de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement "bepaalde-

Dittrich

lijk" moeten zijn aangeduid. Als ik de voorgestelde wettekst lees, zie ik daarin geen vereiste van exactheid staan. Ik zou de minister dan ook willen vragen op dit spanningsveld in te gaan: enerzijds moet zo duidelijk mogelijk iets worden aangegeven, anderzijds scheidt dat problemen in de praktijk.

Voorzitter! Ik wil stilstaan bij het cumulatieve verbod van een geldboete en een schorsing met een schadevergoeding. De werkgever mag niet ~~an~~ een boete of een schorsing opleggen ~~an~~ een schadevergoeding vorderen ter zake van hetzelfde feit. Dat staat in lid 6 van artikel 650 en lid 5 van artikel 651. Op dit punt heeft de fractie van D66 ook een vraag aan de minister ter verduidelijking. Ik geef een voorbeeld uit de praktijk dat staat in het boek van Stella Braam: De onderkant van de arbeidsmarkt. Stel nu dat een werknemer die een koekjesmachine bedient in strijd met expliciete instructies een bepaalde handeling verricht waardoor het productieproces een tijdlang stil komt te liggen. Die handeling is opzettelijk verricht, want de werknemer had bijvoorbeeld nog een appeltje te schillen met de werkgever of hij wilde eerder pauzeren. Dat soort praktijksituaties doen zich voor. De werkgever legt de werknemer dan de boete op. Nadat de boete is ge~~en~~nd, raakt de machine defect. Uit het onderzoek dat de werkgever naar het defect van de machine instelt, blijkt dat het defect veroorzaakt is door die opzettelijk verkeerde handeling van de werknemer. Mijn vraag aan de minister is: heeft de werkgever door die boete op te leggen en te innen zijn recht verwerkt om daarna de geleden schade op zijn werknemer te verhalen?

Voorzitter! Ik had het al over een boete. Ik kom nu te spreken over de boete van $\text{ƒ} 100$. Ik lees in de wettekst dat de regering gekozen heeft voor een vast bedrag van $\text{ƒ} 100$ geldboete. Ik moet toegeven dat dit heel duidelijk en overzichtelijk is, maar of het ook rechtvaardig is? Daar heb ik zo mijn vraagtekens bij. Volgens de brief van de Raad van de Nederlandse ondernemingsorganisaties, RCO, gaat er van een strafboete van maximaal $\text{ƒ} 100$ geen preventieve werking uit. Aan de onderkant van het arbeidsgebouw waar mensen minder dan twee maal het minimumloon verdienen, werken ook mensen die ernstige overtredin-

gen kunnen begaan. Dat is het punt van kritiek van de RCO.

Je zou je ook het volgende kunnen afvragen. Stel: een werknemer die bijna twee maal het minimumloon verdient, overtreedt de veiligheidsvoorschriften door een sigaret op te steken in een ruimte waar brandgevaarlijk materiaal in voorraad ligt. Hij steekt een sigaret op met een collega die wat ouder is en ietsje langer in het bedrijf werkt. Die collega verdient daarom net iets meer dan twee maal het minimumloon. De ~~an~~ krijgt dan volgens de wet een boete opgelegd van maximaal $\text{ƒ} 100$. Voor de boete van de collega geldt lid 7 van artikel 650. Die collega verdient meer en dan kan van die $\text{ƒ} 100$ worden afgeweken. Die collega kan dus voor exact hetzelfde feit, het opsteken van die sigaret, bijvoorbeeld een bedrag van $\text{ƒ} 1000$ boete opgelegd krijgen. Het is dezelfde overtreding in dezelfde omstandigheden. De vraag is of dat redelijk is. Moeten wij dat, als wetgever, willen?

Zelf wil ik wel een deel van het antwoord op die vraag geven. In het algemeen kun je stellen: hoe hoger het salaris, hoe groter de verantwoordelijkheden van de werknemer zullen zijn. Dan is er ook wel iets voor te zeggen dat een werknemer met wat meer verantwoordelijkheden, die een zelfde overtreding begaat als een lager betaalde collega, ook een hogere boete betaalt, maar zoals de wettekst het nu regelt, namelijk door de grens te leggen bij twee maal het minimumloon, vind ik het nogal abrupt. De fractie van D66 heeft in de schriftelijke inbreng gevraagd waarom geen loongerelateerd boetemaximum in de wettekst kan worden opgenomen. Tegenover de arbeidsprestatie van de werknemer staat het loon van de werkgever. Overtreedt de werknemer de voorschriften, dan is het logisch dat de boete verband houdt met de hoogte van het loon. Daardoor voorkom je bovendien dat het bedrag van $\text{ƒ} 100$ te zijner tijd via een wetswijziging in overeenstemming moet worden gebracht met het dan geldende prijspeil. In de stukken komt de regering met het argument dat $\text{ƒ} 100$ overeenkomt met boetes die bij verkeersovertredingen worden opgelegd. Dat argument overtuigt de fractie van D66 niet, want het gaat hier om een specifieke relatie tussen werkgever en werknemer. Daarom vraag ik de minister om in te gaan op de stelling dat het wellicht beter

is om in de wet een bepaald percentage van het loon per tijdseenheid te noemen, waar die boete aan gekoppeld wordt. Bijvoorbeeld: 5% van het brutosalaris per vier weken. Bij een minimumloon van $\text{ƒ} 2200$ komt dat neer op ongeveer $\text{ƒ} 110$ en verder kun je dan opklimmen naar boven. Daarbij dient uiteraard bedacht te worden dat het maximumbedragen zijn. De werkgever kan natuurlijk altijd een lagere geldboete opleggen.

Voorzitter! Ik kom nu te spreken over schorsing zonder behoud van loon. De grens van twee maal het minimumloon is ook in artikel 561, lid 6, terug te vinden. Werknemers die minder verdienen, kunnen, ingevolge lid 2, bij wijze van straf maximaal twee dagen worden geschorst, zonder dat zij loon betaald krijgen. Volgens het overzicht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid komen er in de tientallen onderzochte CAO-bepalingen inzake schorsing zonder behoud van loon bepalingen voor met een maximumaantal dagen vari~~e~~rend van twee tot zeven dagen. Sporadisch is zelfs ook veertien dagen aangetroffen. De RCO laat weten dat voor zwaardere overtredingen een strafschorsing van maximaal twee dagen niet toereikend is. De RCO voorspelt dat de werkgever dan eerder geneigd zal zijn om een einde aan de arbeidsovereenkomst te maken, omdat hij als het ware het tussenstation mist. Daarmee zou dan het tegenovergestelde bereikt worden van datgene waar het maximum van twee dagen eigenlijk voor bedoeld is, namelijk een bescherming voor de laagst-betaalde werknemers. De praktijk kent, kennelijk zonder overwegende bezwaren van werknemerskant \pm kijk maar naar al die CAO-bepalingen \pm een ruimere mogelijkheid. Is het dan wel zo verstandig als wij in de wet een andere regeling vastleggen? De fractie van D66 wil geen regeling die een averechts effect teweeg kan brengen. Ik vraag de minister om op dit punt te reageren.

Dan kom ik te spreken over schorsing, alleen bij ernstige overtredingen. De fractie van D66 heeft in de schriftelijke voorbereiding gevraagd waarom het standpunt van de SER dat alleen geschorst mag worden indien de bestrafte gedragingen een ernstige tekortkoming inhouden ter zake van uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende

Dittrich

verplichtingen, niet is overgenomen. De regering antwoordt dat de SER dat niet formeel heeft geadviseerd. Dat argument overtuigt de fractie van D66 niet. Wij vinden dat van werkgevers niet verwacht mag worden dat zij de hele wets-geschiedenis lezen. In beginsel moet de nieuwe wettekst voldoende klaarheid brengen. Daarom heb ik op dit onderdeel een amendement ingediend. Voordeel van het amendement is bovendien dat de werkgever minder snel tot schorsing zonder behoud van salaris zal overgaan, omdat hij immers weet dat het alleen maar gehanteerd mag worden voor overtredingen die ernstig zijn. Omdat het daardoor marginaal gebruikt zal worden, zullen ook werknemers minder snel de hulp van de rechter behoeven in te roepen.

De wettekst gunt de werkgever een termijn van 30 dagen om de boete op te leggen of de schorsingsstraf op te leggen, te rekenen vanaf de dag dat hij kennis nam of redelijkerwijs had kunnen nemen van de overtreding. D66 vraagt zich af of deze bepaling voor de werkgever niet te knellend is. Ik kom met een voorbeeld en uiteraard is dat voorbeeld geheel denkbeeldig. Stel nu dat de minister ontdekt dat allerlei geheime stukken vanuit haar ministerie naar de media worden doorgespeeld. Kennelijk is dan door een of meerdere ambtenaren de geheimhoudingsplicht geschonden. De minister verdenkt een paar ambtenaren gelekt te hebben. Zij draagt dus kennis van de overtreding. Dat hebben wij in de krant kunnen lezen. Zij onderzoekt de zaak en komt er na, pakweg, 40 dagen achter welke ambtenaar het bedrijfsgeheim heeft gelekt. Als wij nu kijken naar de tekst van artikel 650, lid 5, en 651, lid 4, dan vervalt het recht van de werkgever een boete of een schorsing op te leggen "na verloop van dertig dagen, te rekenen vanaf de dag waarop de overtreding ter kennis van de werkgever is gekomen of redelijkerwijs had kunnen komen". De wettekst sluit dus uit dat de minister in het voorbeeld een van de in de wet genoemde sancties kan toepassen. Dat komt omdat de wet begint te rekenen vanaf het moment van het bekend worden van de overtreding. D66 denkt dat het beter en verstandiger is om te rekenen

weet of redelijkerwijs had kunnen weten welke werknemer de betreffende overtreding heeft begaan. Het gaat er immers om dat de werkgever een periode lang moet kunnen overwegen of hij een sanctie wil toepassen en, zo ja, welke sanctie. De zwaarte van de sanctie hangt ook weer af van de persoon van de werknemer en, bijvoorbeeld, of deze al eens eerder een overtreding of een soortgelijke overtreding heeft begaan, of de werknemer bekend was met de bedrijfsvoorschriften en onder welke omstandigheden de overtreding is begaan. Al dat soort factoren behoren mee te wegen in het oordeel van de werkgever om te bepalen of hij de betreffende werkgever een sanctie wil opleggen. Het gevaar bestaat dat de werkgever die de 30 dagen-termijn om deze reden niet haalt, omdat hij niet eerder heeft kunnen ontdekken welke werknemer het was, sneller naar andere sanctiemiddelen zal gaan grijpen. Hij beschikt immers niet over een tussenweg. Om dat te voorkomen, heb ik een amendement op dat punt ingediend.

Ik sluit af met een klein stukje over het beginsel van hoor en wederhoor. In de schriftelijke inbreng heeft D66 al naar voren gebracht dat een goed werkgever de redenen waarom hij overweegt om een boete of een schorsing op te leggen, eerst aan de werknemer zou moeten medelen alvorens daadwerkelijk de sanctie op te leggen. Zodoende krijgt de werknemer namelijk de kans om zich te verweren. Wellicht blijkt uit dit hoor en wederhoor dat er een misverstand in het spel is en komen partijen misschien wel tot een compromis. Dat zou onnodige procedures uitsparen en is ook voor de onderlinge verstandhoudingen binnen het bedrijf veel beter. In de memorie van antwoord gaf de regering aan dat het veelal zo zal gaan, maar dat er ook omstandigheden denkbaar zijn waaronder de werkgever wel eerst de sanctie moet opleggen en pas daarna schriftelijk mededeling kan doen, bijvoorbeeld, als de werkgever door de 30 dagen-regeling in tijdnood komt. D66 acht het zuiverder de wettekst in deze zin aan te passen en daarom heb ik ook op dat punt een amendement ingediend.

□

De heer **Vos** (VVD): Voorzitter! De leden van de VVD-fractie staan kritisch tegenover het voorliggende wetsvoorstel. Dat begint al bij de titel "arbeidstuchtrecht". Die titel roept verkeerde associaties op. Een argeloze lezer of toehoorder zal denken aan tuchtscholen, waar een strak regime heerst, of aan de tucht van de dagelijkse arbeid om zijn plicht te verrichten onder de knoet van een werkgever die tucht oplegt. Daar gaat het hier echter niet om. Ook binnen bedrijven of bedrijfstakken bestaan gedragsregels en normen. Die normen moeten worden nageleefd en gerespecteerd. Het wetsvoorstel raakt dat terrein.

De kritiek van de leden van de VVD-fractie houdt niet op bij de titel. De VVD-fractie trekt de noodzaak tot invoering van het wetsvoorstel sterk in twijfel. Ook richt de kritiek van de VVD zich op de inhoud van het wetsvoorstel. In eerste instantie zal ik enige algemene opmerkingen over het wetsvoorstel maken, daarna zal ik er meer specifiek op ingaan.

De meest fundamentele vraag is of een wettelijke regeling van het arbeidstuchtrecht vereist is. De SER zegt eigenlijk dat dit niet hoeft. De bewindspersonen delen in de memorie van toelichting die opvatting. Zij voegen toe dat de bevoegdheid van de werkgever begrensd wordt door eisen van goed werkgeverschap en dat die bevoegdheid niet mag worden misbruikt. De VVD is het van harte met dat uitgangspunt eens. Het blijft echter verwondering wekken dat de bewindspersonen het wetsvoorstel toch hebben ingediend. Gaat het in de praktijk dan misschien fout? Zijn er tuchtlustige werkgevers die er maar op los slaan, die allemaal tucht proberen uit te oefenen? Nee, antwoorden de bewindspersonen in de memorie van toelichting, in de praktijk zijn er geen misstanden. Het gaat wel goed. Het loopt wel los met die disciplinaire maatregelen. Waarom dan toch deze regelgeving? Is in de praktijk gebleken dat in CAO's steeds opnieuw dezelfde maatregelen voorkomen en ziet de wetgever een faciliterende taak om die algemene maatregelen eens te codificeren? Ook die veronderstelling is niet juist. Uit een steekproef is gebleken dat in de industriesector relatief meer tuchtrechtelijke bepalingen worden opgenomen dan

Vos

bijvoorbeeld in de landbouwsector. Ondernemings-CAO's bevatten relatief vaker tuchtrechtelijke bepalingen dan bedrijfstak-CAO's. Aldus is het niet onaannemelijk dat de CAO's maatwerk leveren, in de zin dat waar nodig en gewenst regels worden gesteld. Waarom moet de wetgever dan nog regelen? Waarom dan toch dit wetsvoorstel? Het antwoord van de bewindspersonen blijft wazig. De bewindspersonen maken melding van de noodzaak tot aanpassing van artikel 1637u en artikel 1637v van het oude naar het nieuwe BW. Zij stippen de problematiek aan van het boetebeding, alsmede het feit dat de SER nu eenmaal een afzonderlijk advies heeft geschreven over het tuchtrecht en dat daarbij nu eenmaal ook een wetsvoorstel past. Een wettelijke regeling voor de boete wordt niet noodzakelijk geacht.

De heer **Dittrich** (D66): Ziet de heer Vos niet dat het opleggen van een strafboete of van een strafschorping zonder behoud van salaris zo'n diep ingrijpende maatregel in de arbeidsverhouding is dat die een wettelijke grondslag behoeft?

De heer **Vos** (VVD): Ik kom hierop nog terug. Ik zal dan ook uitleggen waarom dit wetsvoorstel de belangen van de werknemers schade doet. Ik kom er dadelijk op terug.

De heer **Dittrich** (D66): En de belangen van de werkgevers?

De heer **Vos** (VVD): De werkgevers worden ook beknot. Zij worden gedwongen zwaardere straffen op te leggen. Maar, zoals gezegd, ik kom hierop terug. Dan wordt het wat duidelijker.

De gememoreerde noodzaak overtuigt de VVD-fractie niet. Immers, er is een wetsvoorstel aanhangig over de arbeidsovereenkomst. Dat voorstel heeft als strekking, Boek 7A BW te verplaatsen naar Boek 7 en daarbij aanpassingen van redactionele aard wat het nieuwe BW betreft te hanteren. Daarin zou dit onderdeel thuis kunnen horen. Is het belang van de werknemer ± daar komt het, mijnheer Dittrich ± speciaal gediend met het voorliggende wetsvoorstel? Het antwoord op deze vraag is ontkennend. Het belang van de werknemers wordt volgens de VVD-fractie juist geweld gedaan door

het voorliggende voorstel. Het wetsvoorstel winkelt namelijk selectief in de mogelijke sancties die een werkgever ten opzichte van een werknemer kan toepassen. Indien een werkgever zich door de regels met betrekking tot de boete en de schorsing geknecht of ingesnoerd acht, is het risico groot dat sneller een beroep wordt gedaan op niet in de wet geregelde sancties, zoals overplaatsing, degradatie en intrekking van faciliteiten, waaronder vrij vervoer. U begrijpt het: de bedrijfsauto, de Opel Omega, die in de Kadett veranderd wordt ± nu, die bestaat niet meer, maar ik doel op de grotere auto die tot een kleinere auto teruggebracht wordt. Een werkgever zal genoodzaakt worden zich sneller te bedienen van dat soort sancties, indien hij zich geknecht acht door de regels voor de boete en de schorsing.

De heer **Dittrich** (D66): Voorzitter! Waarom zou een werkgever zich geknecht achten, doordat de boete en de schorsing in de wet staan? Dat begrijp ik niet.

De heer **Vos** (VVD): Omdat het wel eens kan zijn dat een boete van 100 niet toereikend is, om op een plaatsvindende overtreding van een bedrijfsregel te reageren. Hij zal wel eens genoodzaakt worden een combinatie te hanteren, in de zin van: ik leg u 100 boete op, maar ik neem u ook uw auto af. Dan zal de werknemer zeggen: die 100 zal me een zorg zijn, maar dat de auto mij afgenomen wordt, snijdt mij in het vlees; dat vind ik veel erger.

De heer **Dittrich** (D66): Zoals u zelf al zei, zijn er een aantal mogelijkheden die een werkgever kan benutten. Hij kan ook iemand op non-actief stellen; er is de mogelijkheid van een overplaatsingsgesprek, een berisping, een waarschuwing en noem maar op. Wat nu in de wet staat, betreft een tweetal zware, ingrijpende maatregelen, maar de rest staat natuurlijk nog ter beschikking van de werkgever.

De heer **Vos** (VVD): Maar u begrijpt wellicht de strekking van mijn verhaal. Als dat niet zo is, zal ik het nog een keer uitleggen: door uit de waaier van sancties er twee te pakken en daarbij niet de grondslag van de maatregelen te definiëren ± in feite worden er alleen maar twee

sancties uit geplukt ± loop je het gereede risico dat werknemers meer de consequenties zullen dragen van andere sancties. Ik weet, eerlijk gezegd, niet of u dat wilt bereiken. Is het uw bedoeling het voor werkgevers makkelijker te maken om andere sancties te hanteren, door deze sancties in de wet te plaatsen?

De heer **Dittrich** (D66): Nee, in mijn eigen inbreng heb ik naar voren gebracht dat de kans zou kunnen bestaan dat, als een van deze sancties niet toereikend is, een werkgever verdergaande maatregelen zal nemen, bijvoorbeeld door iemand te ontslaan, hetgeen uiteraard niet de bedoeling is, want deze regeling is ter bescherming van werknemers en ook werkgevers: de regeling moet hun duidelijkheid bieden. Maar een werkgever kan natuurlijk ook gewoon een serieus gesprek met de werknemer hebben, zonder daar een sanctie aan te verbinden. Dat wordt door deze wettelijke regeling niet onmogelijk gemaakt.

De heer **Vos** (VVD): Een serieus gesprek kun je altijd hebben, maar wij zijn nu met sancties bezig, mijnheer Dittrich. Daarom heet het ook arbeidstuchtrecht.

De leden van de VVD-fractie zijn van mening dat de bewindspersonen er verstandig aan zouden doen het wetsvoorstel nogmaals diepgaand te heroverwegen en het wellicht in te trekken. De problematiek kan dan terugkomen bij de fundamentele discussie over de problemen met het arbeidsrecht, die al is aangekondigd naar aanleiding van het algemene wetsvoorstel over de arbeidsovereenkomst dat in oktober 1994 is ingediend. Voor wat betreft de VVD zou het in het kader van die discussie niet misstaan, dat de wetgever ook onderzoekt of wellicht volstaan kan worden met de algemene regel van artikel 1638z, waarin in feite gezegd wordt: werkgever, je bent verplicht al datgene te doen en na te laten, wat je in gelijke omstandigheden hoort te doen en na te laten; wees dus redelijk. Reeds nu is dat artikel de spil van de jurisprudentie over het tuchtrecht. De bewindspersonen spreken de verwachting uit dat het artikel de spil zal blijven voor andere sancties dan nu in de wet geregeld. Zou het niet mogelijk zijn, daarmee te kunnen volstaan?

Vos

Voorzitter! Ik wil nu aandacht besteden aan de inhoud van het wetsvoorstel, in eerste instantie aan artikel 650. Dit artikel regelt de bevoegdheid van de werkgever om een boete van \pm 100 op te leggen. De strekking van dit artikel is naar de overtuiging van de VVD niet meer dan een ongericht schot voor de boeg. Waar het aan ontbreekt, is de grondslag van de maatregel die getroffen kan worden. Er is geen relatie gelegd tussen de overtreding en de boete. Er is niet geregeld waarom een werkgever straffen mag. Er is alleen geregeld dat, als een werkgever straft, het niet meer mag zijn dan \pm 100 boete. Juist in een wetsvoorstel over het arbeidstuchtrecht zou die wettelijke grondslag eens geregeld kunnen zijn, als dat de bedoeling was. Het gevolg is nu dat de ene werkgever voor het stelen van potlood de som van \pm 100 in rekening kan brengen, terwijl een andere werkgever de boete aan zwaardere overtredingen kan relateren. Aldus is het regelend vermogen van het artikel zeer beperkt. De gedachte dat het artikel de werkgevers beschermt tegen al te zwaarwichtig gedrag van een tuchtlustige werkgever is ook een illusie. Die boete van \pm 100 is hoe dan ook laag. Laat ik het voorbeeld hanteren van een geheimhoudings-situatie. Er wordt een hoog technologisch apparaat gemaakt in de fabriek. Een buitenlandse opdrachtgever of een octrooihoudende opdrachtgever heeft gevraagd zorgvuldigheidseisen in acht te nemen, bijvoorbeeld op het maken van kopieën en die kopieën worden toch gemaakt. Dan zou het kunnen zijn dat een werkgever niet kan volstaan met een boete van \pm 100 maar zich snel zal beroepen op een schadevergoeding, al was het alleen maar om de werknemer te doordringen van de ernst van de overtreding. Daarnaast zal de straffende waarde van de boete van \pm 100 snel als sneeuw voor de zon verdwijnen door het gebrek aan aanpassingsmechanisme. De leden van de fractie van de VVD achten het niet realistisch om bijvoorbeeld over vijf of zes jaar een aparte wet aan te nemen om de boete te verhogen naar \pm 125.

Indien de bewindspersonen een maximumboete voor ogen zouden hebben gehad, ware het wenselijk geweest dat aan een loongerelateerd maximum te koppelen. De bewinds-

personen hebben dat criterium echter afgewezen. Daarbij hebben zij aangevoerd dat het ongelukkig zou zijn als een werknemer die 38 uur per week werkt, voor hetzelfde feit anders gestraft wordt dan een deeltijdwerknemer. Dat argument is niet sterk omdat een loongerelateerd maximum als het ware de relatieve mate van financiële pijn aangeeft die de werknemer tengevolge van zijn overtreding lijdt. Bovendien zijn de bewindspersonen ook niet consequent in hun redenering. Zij kiezen er wel voor om voor werknemers die maar verdienen dan twee maal het minimumloon de mogelijkheid te openen dat afgeweken wordt van \pm 100 per overtreding. Als gevolg daarvan \pm ik kom weer terug op het geheimhoudingsvoorbeeld \pm kan zich de situatie voordoen dat een werkgever aan een voltijdgenieur die zijn geheimhoudingsverplichting overtreedt door een kopie te maken van iets waarop een octrooi vermeld is en waarmee hij de geheimhoudingsverplichting die de werkgever heeft aangenomen schendt, een boete oplegt van \pm 500 en aan een deeltijdgenieur voor hetzelfde vergrijp \pm 100 als hij minder verdient dan \pm 56.000 per jaar.

Volledigheidshalve merk ik op dat de fractie van de VVD ook kritiek heeft op de doelbepaling waaraan de boete ten goede mag komen. De beperking dat de boete niet direct of indirect aan de werkgever ten goede mag komen, heeft naar onze mening een hoog betuttelend gehalte. Wanneer wel is toegestaan dat het bedrag gestort wordt op een rekening waarmee personeelsactiviteiten worden gefinancierd, zal de boete nauwelijks meer serieus genomen worden omdat het geld toch immers in de voetbalpot verdwijnt. Dit is eens te meer een argument dat de werkgever niet geneigd zal zijn zich van de boete te bedienen maar veel meer van onplezierige sancties.

De heer **Dittrich** (D66): Als die bescherming wordt losgelaten, bent u dan niet erg bang dat de werkgever juist heel erg tuchtelustig wordt om maar zoveel mogelijk geld binnen te krijgen?

De heer **Vos** (VVD): Ik vrees daar niet voor. Wij hebben in de praktijk gezien dat er zich ook zonder de wet

die wij nu bespreken, geen grote incidenten voordoen.

Geheel ten onrechte laat de wet ook geen ruimte voor een voorwaardelijke sanctie-oplegging. Juist als een werkgever preventief zou willen werken en voorwaardelijk een sanctie oplegt, wordt hem de mogelijkheid daartoe onthouden.

Voorzitter! Ook het gestelde in artikel 651 ontkomt niet aan kritiek van de zijde van de fractie van de VVD. Dit artikel spitst zich toe op de zwaardere sanctie van schorsing met of zonder behoud van loon. Ook in dit artikel wordt geen relatie gelegd tussen de sanctie en de overtreding. De grondslag voor het opleggen van enige sanctie ontbreekt geheel in het wetsvoorstel. Er wordt niet aangegeven waarom een werkgever in een bepaalde situatie mag zeggen, dat iets een sanctie verdient. Met de SER zijn de leden van mijn fractie van mening dat schorsing zonder behoud van loon in beginsel alleen maar kan worden opgelegd indien de bestrafte gedraging een ernstige tekortkoming is. Het wetsvoorstel legt die relatie niet.

De heer **Dittrich** dient zoveel amendementen in, dat ik hem bijna meen te kunnen overtuigen om tegen het wetsvoorstel te stemmen. Op voorwaarde dat in de arbeids-overeenkomst is vastgelegd dat gestraft kan worden, is de mogelijkheid geopend om een schorsing te hanteren. De toezichthoudende blik van de rechter is in dit verband onvoldoende. Men moet het zich eens voorstellen: een werknemer die voor een luttel feit voor twee dagen wordt geschorst. Die kan niet bij een rechter terecht. Dat is irreflex. Die kan niet zeggen: ik ben ten onrechte hiervoor gestraft. De drempel is te hoog om zich voor een straf van twee dagen zonder behoud van loon tot de rechter te wenden. Daarnaast bestaat het risico dat meer en langer gebruik zal worden gemaakt van schorsing met behoud van salaris. Als een werkgever een werknemer wil straffen en duidelijk wil maken dat er verkeerd is gehandeld, dan is het zeer wel mogelijk dat ervoor wordt gekozen om bijvoorbeeld iemand zes weken naar huis te sturen. Het verwijderend effect van het zes weken thuis zijn, kan wel eens zwaarder wegen dan twee dagen zonder behoud van loon.

Het blijft voor de leden van de VVD onbegrijpelijk waarom niet meer aansluiting is gezocht bij de in de

Vos

CAO gehanteerde praktijk, waar schorsing zonder behoud van loon tot zeven dagen is toegestaan. De heer Dittrich wees er al op. Naar de stellige overtuiging van de VVD wordt het belang van de werknemer niet door het thans voorliggende artikel gediend. Werkgevers zullen sneller gedwongen worden om te schorsen met behoud van loon of om sneller een ontslagprocedure te starten. Graag verneem ik of ook de bewindspersonen die conclusie delen.

Voorzitter! Ik rond af. De VVD acht het wetsvoorstel, om het parlementair te zeggen, weinig waardevol. Wat de VVD betreft kan worden volstaan met artikel 1638z. De detaillering van de tuchtrechtelijke maatregelen kan in aanmerking komen om in het overleg tussen ondernemingen en ondernemingsraden of in het CAO-overleg tussen werkgevers en ondernemers aan de orde te worden gesteld. Daar kunnen de specifieke belangen op elkaar worden afgestemd, dus per bedrijfstak of per bijzondere omstandigheid, ook met inachtneming van de belangen van de laagstbetaalden. De VVD heeft zich kritiekvol uitgelaten over het wetsvoorstel. Uiteraard ben ik bereid om naar de nadere argumenten van de minister te luisteren. Maar de houding van de VVD is sterk kritiekvol.

□

De heer **Zijlstra** (PvdA): Mijnheer de voorzitter! Luisterend naar collega Vos vraag ik mij af of de minister hem nog zal kunnen overtuigen. Maar dat zal wel blijken.

Er is op het gebied van het arbeidsrecht nogal wat aan de hand. Er zijn veel zaken aan de orde. Ik noem allereerst het wetsvoorstel dat thans voorligt. Ook noem ik het wetsvoorstel herziening ontslagrecht dat nog steeds bij de Eerste Kamer ligt, ook op verzoek van de toenmalige minister van Justitie. Mijn vraag aan deze minister is: hoe gaan wij daarmee verder? Binnenkort staat stuk nr. 23438 op de agenda van de Kamer. Het gaat dan om de arbeidsovereenkomst in het nieuw Burgerlijk Wetboek. Er is een discussie gaande over de flexibilisering van de arbeidsmarkt, al dan niet met een preventieve toets. Ook zijn er nog enkele onderwerpen genoemd in de Sociale nota. Kortom,

het gaat om een heel scala van onderwerpen. Het risico bestaat dat wij de samenhang tussen dit alles enigszins uit het oog verliezen. In dat licht vraag ik of het niet gewenst is, de wetenschap en universiteiten te betrekken bij het aspect van het arbeidsrecht. Er zou vooral gekeken moeten worden naar de samenhang tussen de zaken die thans aan de orde zijn. Wellicht leidt dat tot een wetgevingsprogramma op dit terrein, zodat er meer zicht ontstaat op het geheel. Er moeten niet steeds deelonderwerpen aan de orde zijn. Ik verneem graag een reactie van de minister.

De heer **Vos** (VVD): Vindt u dit een onderwerp dat door de universiteiten moet worden getrokken of bent u van mening dat de politiek zelf dit onderwerp kan trekken? Moeten wij niet eerst zelf de knelpunten en hoofdlijnen aangeven alvorens wij er deskundigen bij halen?

De heer **Zijlstra** (PvdA): Ik begrijp waarom de heer Vos mij op dit punt ter verantwoording wil roepen. Ik kan er kort over zijn. Natuurlijk is het aan de politiek om hierin een eigen lijn te trekken. Het gaat echter om een heel ingewikkeld onderwerp. Ik kijk even naar het wetsvoorstel dat thans bij de Eerste Kamer ligt. Volgens mij kan het geen kwaad, is er niets op tegen als eens wordt gekeken naar de samenhang van de dingen die thans op verschillende terreinen aan de orde zijn. Uiteraard is het aan de minister om te bezien welk wetgevingsprogramma zij verder wil volgen, maar er is niets op tegen om eens te luisteren naar mensen die er, populair gezegd, voor geleerd hebben.

De heer **Vos** (VVD): Ik vertrouw erop dat wij dat als Kamer ook zelf kunnen doen. Wij kunnen daarna onze eigen bevindingen over de samenhang aan de geleerden voorleggen.

De heer **Zijlstra** (PvdA): Een andere volgorde lijkt mij verstandiger. Zo zie je maar weer: er zijn altijd verschillen tussen de VVD en de PvdA.

Voorzitter! Het arbeidstuchtrecht is een beetje het voorportaal van het ontslagrecht. De kritiek van de RCO in dit verband is niet onbelangrijk. In een brief schrijft deze raad dat hij van mening is dat de grens van twee maal het minimumloon te hoog is en

dat een boete van 100 en twee dagen schorsing in de praktijk te weinig betekenen. De RCO denkt dat vaker ontslag op staande voet zal plaatsvinden, terwijl het juist de bedoeling van iedereen is om dat te voorkomen. Als dit effect optreedt, is het wat anders dan wij allemaal bedoeld hebben. Graag hoor ik een reactie van de minister.

□

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Voorzitter! De korte inbreng van onze fractie sluit nauw aan bij datgene wat de heer Vos hier naar voren heeft gebracht. Net als het kabinet en een deel van de SER, gaat de CDA-fractie ervan uit dat het opleggen van disciplinaire sancties meestal een incidenteel karakter zal hebben. In de praktijk is niet gebleken van grote misstanden bij de toepassing van disciplinaire maatregelen. Naar de mening van de CDA-fractie functioneert het huidige recht goed, althans voldoende. Het leidt niet tot al te grote problemen. Het nut van wetgeving wordt door ons dan ook betwijfeld. Ik vraag de minister nog eens naar het waarom, te meer omdat een fundamentele heroverweging inzake het arbeidstuchtrecht of een meer uitgebreide regeling van dit tuchtrecht door de bewindslieden niet als noodzakelijk wordt gezien. Ook in die zin sluit ik mij aan bij de woorden van de heer Vos. Je kunt je afvragen of je nu niet selectief winkelt. Ik kijk even naar het laatstverschenen stuk van het kabinet: de nota naar aanleiding van het verslag. De bewindslieden geven daarin nog eens duidelijk aan dat de huidige praktijk bevredigend verloopt. Als de bewindslieden vinden dat de tuchtrechtelijke maatregelen nu in zorgvuldig overleg tussen werkgever en vakbonden of onderneming en OR tot stand komen, waarom dan tot deze maatregelen ter inperking van de huidige praktijk overgegaan?

De heer **Dittrich** (D66): Hoe verhoudt dit zich tot de schriftelijke inbreng van de CDA-fractie?

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Wij hebben niet meegedaan aan de schriftelijke voorbereiding vanuit de veronderstelling dat het op zichzelf goed is om een aantal dingen wettelijk te regelen. Kijkend naar de inbreng van de RCO, kun je



Mevrouw Sorgdrager, Minister van Justitie

je echter afvragen of je de goede dingen aan het regelen bent. Leg je wel de goede normen vast? Daar zijn wij nog niet van overtuigd. Net als de heer Vos wil ik eerst naar de minister luisteren.

De heer **Dittrich** (D66): Kunt u zich voorstellen dat bij mij een beetje de indruk wordt gewekt dat niet het kabinet, maar de CDA-fractie selectief aan het winkelen is? Eerst hoort zij aan wat de andere partijen zeggen en dan sluit zij zich bij een van die fracties aan, zonder zelf met een inhoudelijke bijdrage te zijn gekomen in de voorbereidende fase.

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Wat u nu zegt, lijkt mij wat merkwaardig. Het is volgens mij altijd goed om naar andere partijen te luisteren. Op zichzelf vind ik dit dus een merkwaardige redenering. In eerste instantie hebben wij gekeken naar het wetsvoorstel, zoals het voorlag. Ik meen dat het in december 1994 is gekomen. Pas in april en in de afgelopen week zijn er veel nadere reacties gekomen, met name van de kant van de RCO. Ik sluit mij overigens aan bij de vragen die op dit punt onder andere door collega Zijlstra zijn gesteld. Ik meen dat die nadere reacties een eigenstandige beoordeling vergen. En dat hebben wij gedaan. Wij wachten natuurlijk

ook de reactie van de bewindsvrouw op dit punt af.

Voorzitter! Onze vragen betreffen met name het volgende. Als het nu bevredigend verloopt, waarom zou je de huidige praktijk dan inperken? De collega's hebben hier net al vragen over gesteld. In de praktijk is bijvoorbeeld overeengekomen om langer dan twee dagen tot schorsing over te gaan. Er is net gesproken over zeven of zelfs meer dagen, zonder loongrens. Bij zwaardere veiligheids- of milieu-overtredingen lijkt een zwaardere sanctie niet onaanvaardbaar te zijn volgens datgene wat nu tot de mogelijkheden behoort. Hoe staan de bewindslieden daar tegenover? Ik doel dan met name op het feit dat je uitgaat van een regeling die beperkter is dan de huidige praktijk. Was dat de bedoeling? De brief van de RCO is al door verschillende collega's aangehaald. Daarin staat een aantal feiten opgesomd. Ik hoor graag een reactie van de minister op dit punt.

Voorzitter! Wij zijn er nog niet van overtuigd dat deze regulering een verbetering is ± daar moet het ons toch om gaan, zo zeg ik ook nog maar eens in de richting van de heer Dittrich ± en dat het een noodzakelijke verbetering is. Ik hoor graag de antwoorden van de minister.

□

Minister **Sorgdrager**: Voorzitter! In het huidige Burgerlijk Wetboek staan bepalingen over arbeidstuchtrecht. Bij de aanpassing van het huidige Burgerlijk Wetboek aan het nieuwe BW moeten deze bepalingen dus ook aangepast worden. Dat is de reden waarom dit wetsvoorstel hier ligt. Het is niet zo dat wij ineens hebben bedacht dat het arbeidstuchtrecht gereguleerd moest worden. Er is een arbeidstuchtrecht dat volgens ons aan de moderne tijd moet worden aangepast.

Je kunt natuurlijk de vraag stellen of je zoiets moet doen in een tijd van deregulering en of je niet meteen van de gelegenheid gebruik kunt maken om het af te schaffen. Dat is in feite hetgeen de heer Vos bedoelt te vragen. Deze fundamentele heroverweging hebben wij niet gemaakt, omdat het huidige recht in beginsel goed functioneert. Sommige sprekers hebben dit al aangehaald. In het huidige recht is een aantal regels vastgelegd. Wij hebben gemeend deze te moeten aanpassen aan de moderne tijd.

Vervolgens ga je je afvragen wat je nu wel en wat je nu niet moet opnemen. En dat doe je natuurlijk wel met de dereguleringsgedachte in het hoofd. Ik denk dat je bepaalde regels en sancties die duidelijk te omschrijven zijn, wel moet opnemen, gewoon omdat dit partijen houvast geeft. Het feit dat er iets van arbeidstuchtrecht in de wet is opgenomen, is volgens mij een goede basis om te voorkomen dat het introduceren van arbeidstuchtrecht bij aparte CAO-besprekingen de arbeidsverhoudingen belast. Dat is de reden waarom wij het beginsel in de wet willen vastleggen. Wij willen echter niet te veel vastleggen ± ik kom dadelijk op de opmerkingen van de heer Dittrich op dit punt ± omdat dit een heel starre regeling oplevert waarin veel te veel procedures worden vastgelegd. Ik meen dat wij dat moeten overlaten aan de sociale partners. Eventueel kan dit worden opgenomen in codes die gemaakt worden in het kader van zelfregulering. Wij hebben dus getracht om daar een zo goed mogelijk evenwicht in te vinden. De heer Vos sprak voorts over het winkelen in sancties. Er zijn natuurlijk diverse sancties mogelijk. De sanctie van schorsing en die van boete zijn duidelijk omschreven. Bij

Sorgdrager

de sanctie van overplaatsing kun je echter allerlei modaliteiten bedenken. Wat is bijvoorbeeld overplaatsing? Het wordt lastig als je dat gaat vastleggen. Ik vind dat meer iets om in een code vast te leggen, die de sociale partners vervolgens met elkaar kunnen vaststellen. In de wet zijn sancties vastgelegd waar een maximum aan kan zijn verbonden.

De heer **Vos** (VVD): De minister zegt dat het beginsel wordt vastgelegd. Waar en hoe wordt dat beginsel van het opleggen van sancties bij overtredingen vastgelegd?

Minister **Sorgdrager**: Vastgelegd wordt het feit dat er een arbeidstuchtrecht is met bepaalde sancties. Dat betekent dus dat je in de wet neerlegt dat er een bepaalde vorm van arbeidstuchtrecht is. De heer Vos is in het begin van zijn bijdrage over het woord "tucht" gevallen, maar hij weet dat in de beroepsgroepen van de medici en notarissen ook sprake is van tuchtrecht. Een bepaalde manier van "rechtspraak" is er dus ook in een arbeidsverhouding.

De heer **Vos** (VVD): Ik neem aan dat de minister het SER-advies heeft bekeken. Van de zijde van de SER werd juist kritiek geuit op het ontbreken van het beginsel over en de grondslag van waarom een werkgever een werknemer mag tuchtingen, mag straffen.

Minister **Sorgdrager**: Dan gaan wij ontzettend strafrechtelijk denken. De heer Dittrich wees in dat verband op artikel 1 van het Wetboek van Strafrecht, waarin staat dat niemand mag worden gestraft, als dat niet van tevoren in de wet is vastgelegd. Wij leggen met deze artikelen het beginsel van arbeidstuchtrecht vast. Dat is op zichzelf de grondslag. Het is civiel recht, geen strafrecht. Daar zit wel een verschil in. Het feit dat je deze mogelijkheid in de wet vastlegt, geeft ruimte in een arbeidsverhouding om tuchtrecht toe te passen. Wij moeten dit dus civielrechtelijk bekijken en niet strafrechtelijk.

Een deel van de SER heeft inderdaad een aantal kritische vragen gesteld, maar men heeft van die kant niet geadviseerd om dit niet in de wet op te nemen. Dat is wel even iets anders.

De heer **Vos** (VVD): Is het in de beleving van de minister zo dat

artikel 1638z ± deze heeft steeds gediend als grondslag voor het controleren van opgelegde sancties ± ontoereikend is geweest?

Minister **Sorgdrager**: Artikel 1638z BW is een algemeen artikel, op grond waarvan arbeidsverhoudingen kunnen worden vastgelegd.

De heer **Vos** (VVD): Dat is als beginsel gehanteerd, als toetssteen om de sancties daaraan te toetsen.

Minister **Sorgdrager**: Artikel 1638z behoort tot de algemene regelen omtrent de arbeidsovereenkomst, terwijl in dit geval een specifieke uitwerking daarvan wordt vastgelegd.

De heer **Vos** (VVD): Wij verschillen daarover van mening.

De heer **Dittrich** (D66): Voorzitter! Mag ik de heer Vos vragen of dat grondbeginsel niet in de kern van arbeidsrelatie zit beklonken, namelijk in de ondergeschiktheid van de werknemer ten opzichte van zijn werkgever? Impliceert dat niet dat als de werknemer bepaalde voorschriften uit die ondergeschiktheidsrelatie, die arbeidsrelatie, overtreedt, hij daarom met een sanctie kan worden geconfronteerd?

De heer **Vos** (VVD): Daar ben ik het mee eens, maar ik hoor de minister zeggen dat zij aan de hand van de boete van 100 en de schorsing het beginsel vastlegt. Ik sprak haar daarop aan.

Minister **Sorgdrager**: Dat zeg ik niet. Als de heer Vos dat uit mijn woorden heeft opgemaakt, dan heb ik dat verkeerd gezegd. Het beginsel is algemeen, terwijl dit een uitwerking daarvan is.

De heer Zijlstra vroeg hoe het zit met andere onderdelen van het arbeidsovereenkomstenrecht, dat ook nog aan de orde is. Het klopt dat wij binnenkort de aanpassing van Boek 7, titel 10, van het arbeidsovereenkomstenrecht zullen behandelen. Als gevolg van procedures in het verleden heeft de SER apart geadviseerd over dit onderdeel. Daarom komt het nu apart aan de orde. Misschien was het handiger geweest, achteraf ernaar kijkende, om het allemaal in één keer te behandelen. Nu het eenmaal zo is gelopen, bestaat er mijns inziens

weinig bezwaar om dit onderdeel apart te behandelen, mede omdat het in feite een onderdeel is dat apart kan worden behandeld. Het is niet afhankelijk van de precieze bepaling van het algemene deel van het arbeidsovereenkomstenrecht.

Het voorstel tot herziening van het ontslagrecht ligt inderdaad bij de Eerste Kamer, die met de behandeling daarvan wacht totdat het kabinet een beslissing heeft genomen over de preventieve ontslagtoets. Afhankelijk van die beslissing zal worden besloten wat er verder moet gebeuren met de herziening van het ontslagrecht. Misschien wordt het voorstel daartoe ingetrokken, misschien wordt het aangepast.

De heer Dittrich vraagt hoe het zit met de cumulatie van boete en schadevergoeding. Cumulatie is niet mogelijk, dat staat ook in de wet. Schadevergoeding komt pas aan de orde wanneer er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. Dat is dus een afperking van de toepasbaarheid van de schadevergoeding. De heer Dittrich voert als voorbeeld het geval aan waarin eerst een boete is opgelegd voor een bepaalde gedraging en pas veel later blijkt dat er ook schade is veroorzaakt. Dan moeten wij inderdaad constateren dat de werkgever zijn recht heeft verwerkt door het opleggen van een boete. Het kan dus niet zo zijn dat er eerst een boete en daarna alsnog een schadevergoeding wordt opgelegd.

De heren Dittrich, Vos en Zijlstra hebben gesproken over de boete van 100. Op dit moment is het zo dat aan iemand die het minimumloon verdient, een boete opgelegd kan worden van een half dagloon per week. Boven dat minimum is de hoogte van de boete vrij. Uitgaande van de huidige situatie is de vraag gesteld of het wel redelijk is, dat iemand die net iets meer dan het minimumloon verdient, een veel hogere boete kan worden opgelegd. Wij hebben besloten dat het beter is om de grens wat op te rekken, en ook degenen die iets meer dan het minimumloon verdienen, te beschermen. De grens is gelegd op twee maal het minimumloon. Natuurlijk had ze ook kunnen worden gelegd op anderhalf of drie maal het minimumloon, maar deze keuze is gemaakt. Ze is arbitrair, dat geef ik onmiddellijk toe. De werkgever is dus vrij in het bepalen van de boete aan werknemers die meer dan twee

Sorgdrager

maal het minimumloon verdienen. In zoverre is er verband met de hoogte van het loon, dat de boete maximaal 100 mag bedragen voor werknemers die twee maal het minimumloon of minder verdienen.

Dan komen natuurlijk de voorbeelden waarmee de redelijkheid van het voorstel ter discussie worden gesteld. Bij ieder voorstel kan een onredelijke uitwerking worden verzonnen, dat geef ik onmiddellijk toe. Maar laten wij in elk geval vaststellen dat dit maximale bedragen zijn, ook voor mensen die meer dan twee maal het minimumloon verdienen. Wanneer twee werknemers, van wie de een meer dan twee maal het minimumloon verdient en de ander minder, zitten te roken op een plek waar het absoluut verboden is, zou het redelijk zijn om gewoon een bedrag aan boete op te leggen, zodat de meerverdienende ervan profiteert dat hij samen met de minderverdienende heeft gerookt. Met zulke gevallen moet de werkgever naar mijn gevoel gewoon in redelijkheid omgaan.

Onredelijkheden kunnen zich ook voordoen in de behandeling van deeltijdwerkers. Wanneer je redeneert vanuit het standpunt van de financiële pijn, ligt het voor de hand om iemand die in deeltijd werkt en dus minder verdient, een lagere boete op te leggen. Maar wanneer je het hebt over de verantwoordelijkheid die aan een functie eigen is, kan een deeltijdwerker een grote verantwoordelijkheid hebben en moet hij dus in die functie geen overtredingen begaan. Vanuit dat gezichtspunt is het niet onredelijk dat hij een hogere boete krijgt. Ook dit is natuurlijk weer arbitrair. Ik ben ervan overtuigd dat, hoe je het ook regelt, er altijd voorbeelden zijn te bedenken die in zekere zin onredelijk zijn. Van een werkgever mag worden verwacht dat hij met deze bepalingen op een redelijke manier omgaat.

De heer Vos heeft in dit verband ook de schadevergoeding genoemd. Het kan voor de werkgever aantrekkelijk zijn om uit te wijken naar de schadevergoeding in het geval van een werknemer die twee maal het minimumloon of minder verdient, aan wie dus geen boete hoger dan 100 kan worden opgelegd. Dat kan zijn; misschien is het ook wel redelijk dat het gebeurt. Men moet zich wel realiseren dat het soms heel moeilijk is om het bedrag van de schade exact vast te stellen. Dan moet je dus

toch weer terugvallen op de boete, en misschien is 100 dan weinig. Voor iemand met een minimumloon is het natuurlijk best veel. Ik vind het niet erg als er naar de mogelijkheid van een schorsing wordt gekeken in een situatie waarin een boete niet volstaat omdat de overtreding zo erg is dat er sprake is van grove nalatigheid. Het is een samenspel van mogelijkheden, en die moeten naar mijn mening op een redelijke manier gehanteerd worden.

De heer **Dittrich** (D66): Gaat de minister nog in op het loongerelateerde boetemaximum? Ik meende uit de intonatie te kunnen opmaken dat de minister dit onderdeel aan het afsluiten is.

Minister **Sorgdrager**: Dat is ook zo. Ik heb hiermee eigenlijk aangegeven dat ik het een arbitraire keuze vind. Ik vind dat het wetsvoorstel voldoende mogelijkheden biedt en dat het redelijk is, zolang er op een correcte manier mee wordt omgegaan. Het is gewoon een kwestie van kiezen. Dat loongerelateerde maximum is op zichzelf ook niet onredelijk, hoewel er weer andere onredelijkheden in zitten. Ik noemde al het voorbeeld van de deeltijdwerker met veel verantwoordelijkheid die in een lagere categorie valt. Ik ga niet zover dat ik het amendement ontraad, maar ik blijf bij de keuze die ik heb gemaakt.

De heer Vos zei dat het eigenlijk betuttelend is dat bepaald wordt dat de boete niet direct aan de werkgever ten goede mag komen. Ik kan daar alleen op zeggen dat het soms misschien nodig is om betuttelend op te treden. De werkgever in een kleiner bedrijf kan inderdaad wat meer boetebelust zijn, omdat hij weet dat het geld in zijn kas terugvloeit. Ik geef toe dat het eigenlijk niet zou moeten, maar ik ben inmiddels zo vaak geconfronteerd met situaties waarin het soms noodzakelijk is om een beetje betuttelend op te treden, zij het dat dat situaties waren in een geheel andere context.

De heren Dittrich, Vos en Zijlstra spraken over de schorsing met of zonder behoud van loon. Wij hebben gekozen voor een maximum van twee dagen bij schorsing zonder behoud van loon. Naar huis gestuurd worden zonder behoud van loon is een ingrijpende maatregel. Daarom hebben wij ook gekozen voor een

periode van twee dagen. De RCO stelt voor om te kiezen voor een periode van meer dan twee dagen, omdat men anders meer zou kunnen "vluchten" in het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Mevrouw Bijleveld stelt daar echter tegenover dat een vrij lange schorsing met behoud van loon in feite als een ernstiger straf overkomt dan een schorsing van twee dagen zonder behoud van loon. Dat geeft al aan dat er verschillende mogelijkheden zijn. Een werkgever kan de voorkeur geven aan een langere schorsing met behoud van loon boven een schorsing van twee dagen zonder behoud van loon, omdat iemand dan ook financieel wordt gestraft. Het is immers al heel diffamerend om naar huis te worden gestuurd en dan vraagt niemand zich nog af of er wel of niet sprake is van behoud van loon en want dat is natuurlijk de straf. Daarin kan variatie worden aangebracht, al naar gelang de overtreder. Onze keuze voor twee dagen is gebaseerd op de gedachte van bescherming van de werknemers met een laag loon. Daarnaast kan het met meer dan twee dagen ook wanneer hier weer de grens van twee keer minimum wordt gehanteerd. Het geldt duidelijk voor de werknemers die in de lagere inkomenscategorieën zitten.

De heer Vos sprak over de relatie tussen straf en overtreding, maar ook dat is iets wat wij niet hebben willen regelen, juist om de proportionaliteit een kwestie van afweging te laten zijn van de werkgever. Daarbij wordt een beroep gedaan op een redelijk werkgeverschap; in het Burgerlijk Wetboek komt de redelijkheid voortdurend aan de orde. Er moet geen patroon worden vastgelegd waarin wordt aangegeven "als dit, dan dat, en bovendien". Volgens mij is dat feitelijk ook bijna onmogelijk.

De heer Zijlstra wees erop dat de kans groter is dat op staande voet ontslagen wordt. Wij weten echter allemaal dat ontslag op staande voet alleen in zeer bijzondere omstandigheden door de rechter wordt gehonoreerd. Dan is eigenlijk het stadium van de schorsing al voorbij en is het ontslagrecht aan de orde. De manier waarop hier de schorsing wordt geregeld, zal naar mijn mening geen uitwerking hebben in de manier waarop met ontslag op staande voet wordt omgegaan. Ik geloof dat die relatie er niet is.

Sorgdrager

Wanneer er een overtreding is begaan, is volgens de heer Dittrich de termijn van 30 dagen te knellend, omdat binnen een dergelijke termijn achterhaald moet worden wat de overtreding is en wie haar heeft begaan. In de wet is inderdaad opgenomen dat gerekend kan worden met een termijn van 30 dagen vanaf het moment van het ontdekken van een overtreding. Mijns inziens brengt een redelijke wetsuitleg mee dat die termijn van 30 dagen gaat lopen, wanneer de wetsovertreder is ontdekt. Het zou onredelijk zijn, als je alleen de overtreding weet, maar niet weet wie het heeft gedaan. Naar mijn idee is het amendement niet nodig, maar ik heb er ook geen bezwaar tegen.

Bij het hoor en wederhoor is de vraag ook: wat wil je regelen, hoe wil je de procedures vastleggen. Ik denk dat ook hier gezegd kan worden dat een redelijk werkgeverschap in het algemeen met zich brengt, dat je de werknemer hoort, wanneer je hem een straf gaat opleggen. Er kunnen omstandigheden zijn waarin dat niet kan. De heer Dittrich zegt dat ook in zijn amendement. Hij zegt: in uitzonderlijke gevallen mag je afwijken. Dan is natuurlijk weer de vraag wat uitzonderlijke gevallen zijn. Dan kun je daar weer over discussiëren. Ik houd het liever zo. Laat dat nu maar een afweging zijn die de werkgever maakt, en die desnoods uiteindelijk door de rechter wordt getoetst. Als je procedures wilt vastleggen, denk ik dat je dat beter per bedrijfstak kunt doen, omdat de specifieke omstandigheden dan beter in de regeling kunnen worden opgenomen. Als dat te weinig is in de ogen van de sociale partners, zou men hiervoor een code kunnen overwegen.

Dan kom ik op het voorstel om de ernstige tekortkoming, die in de regeling niet wordt genoemd, in te voegen. Ik heb daar in zoverre een probleem mee, dat het begrip "tekortkoming" wel vaker wordt gehanteerd. Als je daar niet het woord "ernstig" bij hebt, wat heeft dat dan voor consequentie, wanneer er wel bepalingen worden opgenomen waarin het woord "ernstig" wordt ingevoegd? Je krijgt dan een soort a-contrario-redenering: als het hier wordt ingevoegd, hoeft het aan de andere kant niet. Ik heb liever een eenheid door gewoon een tekortkoming. Dan werk je met een begrip van proportionaliteit om te zien op

welke manier je overtreding en sanctie met elkaar verbindt.

□

De heer **Dittrich** (D66): Voorzitter! Als je te veel amendementen indient, kun je degene die je achter de hand hebt gehouden, niet meer vinden. Dat is je straf. Daarom moest ik even bladeren.

Ik dank de minister voor haar beantwoording, maar ik moet zeggen dat ik er niet geheel door overtuigd ben. Ik heb een aantal vragen gesteld waar ik nog geen antwoord op heb gekregen. Een voorbeeld daarvan is het spanningsveld dat in de voorgestelde wettekst niet meer staat hoe duidelijk bepaalde voorschriften omschreven moeten zijn. Dat is wel geregeld in artikel 1637u. Dat kennen wij dus wel in het huidige wetboek. De verwachting is dat werkgevers in CAO's, arbeidsovereenkomsten of arbeidsreglementen hele vangnet-artikelen moeten gaan schrijven om te proberen er zoveel mogelijk overtredingen onder te vangen. Ik zie daar problemen in. Ik had de minister gevraagd hoe het komt dat de voorgestelde wettekst geen vereiste van exactheid stelt. Op dat spanningsveld is de minister niet ingegaan. Ik hoop dat zij dat in tweede termijn nog zal willen doen.

Verder had ik een vraag gesteld over het cumulatieverbod. Een werkgever kan niet een boete en een schorsing opleggen en daarna een schadevergoeding. Ik heb toen een casus voorgelegd uit de literatuur. Dat was een beschrijving van een feitelijke gebeurtenis. De minister heeft toen gezegd: als er eerst een geldboete of een schorsing is opgelegd, en na verloop van tijd blijkt dat er schade is geleden door de handeling van de werknemer, dan kan de werkgever die schadevergoeding niet meer verhalen op de werknemer. De werkgever heeft dan zijn rechten verwerkt. Ik vind dat toch wel spijtig.

Hoe zou deze casuspositie zich onder het huidige wetboek afspelen? Is het onder het huidige wetboek ook al zo dat de werkgever zijn rechten verwerkt heeft, of is dit iets dat met name door de voorgestelde regeling veroorzaakt wordt? Ik kan mij voorstellen dat het voor werkgevers heel lastig kan zijn, in sommige situaties te kiezen voor een beperkte strafsancie, omdat zij in het achterhoofd rekening houden met de

mogelijkheid, dat er wellicht schade is veroorzaakt die pas later in volle omvang duidelijk wordt. Als zij dan voor een strafsancie gekozen hebben, vissen zij achter het net.

Over de boete van $\frac{1}{100}$ heb ik opgemerkt, zoals de VVD-fractie naar ik meen bij de schriftelijke inbreng heeft gedaan, dat er zeker wat voor te zeggen is, een ander systeem te kiezen en over te gaan tot een loongerelateerd boetemaximum. De minister heeft daarop geantwoord dat dit op zichzelf ook een redelijk systeem is, maar dat elk systeem enigszins arbitrair is. Ik ben het daarmee wel eens. Voordat ik naar het spreekgestoelte ging, bladerde ik in mijn stukken omdat ik al een amendement had voorbereid over dat loongerelateerde maximum. Ik zal dat amendement wellicht straks nog indienen, afhankelijk van de nadere beantwoording van de minister. Ik vind het iets te gemakkelij om te zeggen dat elk systeem arbitrair is en dat de regering nu eenmaal voor dit systeem heeft gekozen, waarbij in de artikelen de grens werd gelegd bij twee maal het minimumloon. Ook daarvan zegt de minister dat die grens eveneens arbitrair is. Ik wil daarom graag wat meer over de principiële afwegingen horen die de regering gemaakt heeft om tot deze keuze te komen.

Een ander punt betreft schorsing zonder behoud van loon. Sommige sprekers hebben net als ik de brief van de RCO aangehaald. De RCO heeft de achterban geraadpleegd. Verschillende werkgevers hebben de RCO meegedeeld dat zij een tussenstation missen en dat als zij alleen maar kunnen kiezen voor twee dagen schorsing zonder behoud van loon, zij wellicht sneller geneigd zullen zijn, iemand op staande voet te ontslaan. De RCO pleit daarom voor een verruiming van het aantal schorsingsdagen. Dat averechtse effect beoogt D66 uiteraard niet. Op mijn vraag hoe de minister daar tegenover staat, antwoordde zij dat zij niet verwacht dat er sneller tot ontslag op staande voet zal worden overgegaan omdat die relatie weinig zichtbaar is. Ik verzoek de minister op dat punt toch wat duidelijker in te gaan. Wij moeten geen wettelijke regeling vaststellen die tot gevolg heeft dat mensen sneller ontslagen worden. Ik zou dat een slechte zaak vinden.

De minister heeft over mijn amendement dat ertoe strekt alleen

Dittrich

te schorsen bij ernstige tekortkomingen gezegd dat zij problemen heeft met de begrippen die daarin gehanteerd worden. Dat zijn de begrippen ernstig in combinatie met tekortkoming. Ik heb dat amendement opgesteld omdat het past in de systematiek van het nieuw Burgerlijk Wetboek. Ik vind dat argument van de minister onvoldoende, want ook in andere bepalingen, onder andere in Boek 3 en Boek 6 van het nieuw Burgerlijk Wetboek komen de begrippen tekortkoming en soms ernstige tekortkoming voor. Ik vermag niet in te zien waarom deze begrippen in verband met het arbeidstuchtrecht zoveel onduidelijkheden zouden kunnen veroorzaken. Ik hoor graag de reactie van de minister.

Ik heb een casuspositie geschetst van een werkgever die verschillende werknemers in dienst heeft. Deze werkgever is een overtreding bekend geworden, maar hij kan nog niet de identiteit achterhalen van de werknemer die de overtreding begaan heeft. Als je de wettekst leest, is het na die 30 dagen over. Dan houdt het op. De minister zegt dat een redelijke wetsuitleg met zich brengt dat ook de identiteit van de werknemer daaronder valt. Dan zeg ik op mijn beurt: ik heb een amendement ingediend waarin ik het duidelijk onder woorden breng en ik kies voor mijn amendement, want we zijn nu toch bezig met wetgeving en een nieuw wetsvoorstel. Dan vind ik dat je het ook zo goed mogelijk in de wettekst moet vastleggen. Ik handhaaf dus mijn amendement, maar ik laat mij graag wellicht door andere argumenten overtuigen om het in te trekken. Die heb ik echter nog niet gehoord.

Tot slot het beginsel van hoor en wederhoor. Dat is ook in het SER-advies aan de orde geweest. Een van de voorstellen van de SER is om in de wettekst vast te leggen dat de redenen van de schorsing of van het opleggen van de boete schriftelijk moeten worden vastgelegd. Al in de voorfase heb ik bij de schriftelijke inbreng namens de fractie van D66 naar voren gebracht dat je zoveel mogelijk procedures moet vermijden en dat het dus belangrijk is dat je allereerst die overwegingen schriftelijk aan de werknemer bekend moet maken. De werknemer kan daar dan op reageren en wellicht blijken er misverstanden te zijn of kan een compromis worden gesloten. Dat

spaart procedures uit. Ik kan daar uit eigen ervaring over praten. Het komt vaak voor dat een werknemer die geschorst wordt, kwaad is ± uiteraard ± en een kort-gedingdagvaarding de deur uit stuurt; partijen treffen elkaar bij de president in kort geding; die luistert het allemaal eens aan en stuurt partijen de gang op; vervolgens blijkt dan, als je in de gang zit en op een rustige manier met werkgever en werknemer praat, dat er inderdaad een communicatiestoornis is. Dat alles wordt voorkomen als je al in de wettekst vastlegt dat dat zoveel mogelijk van tevoren moet gebeuren.

De minister antwoordde op mijn amendement met het argument dat ik daarin naar voren heb gebracht dat dat in uitzonderlijke situaties, in uitzonderingsgevallen, anders moet kunnen zijn. De minister gaf dat als een argument tegen het amendement, maar ik houd staande dat jurisprudentie gevormd kan worden over de vraag wat uitzonderlijke situaties zijn. Er moet zich echter natuurlijk ook jurisprudentie vormen over gevallen waarin zo'n maatregel is opgelegd en de werknemer het daar niet mee eens is, want die moet dan toch naar de rechter. In zekere zin leidt mijn amendement dus juist tot een verlaging van het aantal procedures en dat is op zich al heel goed voor de rechterlijke macht, die het al zo druk heeft.

□

De heer **Vos** (VVD): Voorzitter! Een belangrijk uitgangspunt is: je moet doen wat je zegt. Als je je voorneemt om te dereguleren en minder regels te stellen op terreinen waar het niet nodig is, dan moet je dat doen als zich zo'n moment voordoet. Hier hebben we een voorbeeld van een wetsvoorstel dat in de memorie van toelichting een aarzelende onderbouwing heeft, omdat eigenlijk gezegd wordt dat het wetsvoorstel minder nodig is. We hebben nu de minister gehoord en die heeft getracht om nog wat wind in de zeilen te geven. Daarvoor mijn dank, maar het heeft de VVD-fractie niet kunnen overtuigen en ik denk daarom dat we niet met dit wetsvoorstel kunnen instemmen. Daaraan wil ik nog een paar opmerkingen toevoegen. Ik heb ook van de minister gehoord dat zij van mening is dat het de voorkeur verdient dat binnen bedrijven bepaalde overtredingen dezelfde

sanctie verwerven. De minister sprak over twee mensen die in de Kamer opereren. Ik ben dat met haar eens en ik blijf van mening dat het een rare situatie is om het arbitraire onderscheid te maken dat de ene werknemer voor hetzelfde vergrijp in dezelfde kamer anders wordt gestraft dan de andere werknemer. Regels zijn regels in het bedrijf en die moeten worden nageleefd.

Bij mij blijft het gevoel achter van twee vliegjes die in een net gevangen zijn en van een aantal horzels die nog in de lucht kunnen hangen: sancties die nog kunnen worden opgelegd en die sneller zullen worden opgelegd als dit wetsvoorstel wordt aangenomen. Ik zal mijn fractie daarom adviseren om niet met dit wetsvoorstel in te stemmen.

□

De heer **Zijlstra** (PvdA): Mijnheer de voorzitter! Ik vraag de minister of zij nog kort op de amendementen wil ingaan. Volgens mij heeft zij niet alle amendementen behandeld. Ik wil haar oordeel graag horen voor de besluitvorming.

□

Mevrouw **Bijleveld-Schouten** (CDA): Mijnheer de voorzitter! Ook mij is het opgevallen dat de minister niet op alle amendementen is ingegaan. Zij is wel ingegaan op een amendement dat nog niet is ingediend, maar dat collega Dittrich overweegt in te dienen. Wij weten daar in ieder geval alvast het oordeel van de minister over.

Ik blijf zitten met een aantal vragen. De belangrijkste daarvan is de volgende. Als de minister ook nu weer zegt dat het huidige recht goed functioneert en de tuchtrechtelijke maatregelen in zorgvuldig overleg tussen werkgever en vakbonden of ondernemingen en OR tot stand komen, waarom nu dan tot maatregelen komen die de huidige praktijk inperken? De brief van de RCO is net aangehaald. Een en ander geldt te meer daar de minister op een aantal punten aangeeft, bijvoorbeeld bij de boete, dat het arbitrair is. De heer Dittrich heeft dat net aangehaald. Ook bij mij leeft de vraag hoe dat nu zo gekomen is. Ik vond het antwoord niet erg duidelijk. Ik hoor graag het oordeel over het loongerelateerde maximum wat

Bijleveld-Schouten

duidelijker naar voren gebracht. De minister zei eigenlijk dat alles arbitrair is bij deze zaken. Als dat zo is, dan komt de vraag op waarom iets dergelijks geregeld wordt, zeker als er commentaar op is vanuit de RCO. Dat geldt ook voor de schorsing zonder behoud van loon. Ook ik haalde, net als collega's, de brief van de RCO aan waarin het tussenstation wordt gemist. De minister heeft gezegd dat effect niet te verwachten. De werkgevers verwachten het blijkbaar wel, afgaande op een peiling onder de leden. Ik vraag mij het volgende af. Wat wij nu regelen, moet in die zin toch een verbetering en noodzakelijk zijn? Ik ben daar op dit punt nog niet van overtuigd.

□

Minister **Sorgdrager**: Mijnheer de voorzitter! De heer Dittrich zegt dat ik niet ben ingegaan op het spanningsveld van: wel voorschriften, maar geen duidelijke en bepaalde omschrijving. Ik denk dat ik het wel gedaan heb, door aan te geven dat er natuurlijk een spanningsveld zit in de vraag wat wel en wat niet geregeld wordt. Sommige dingen, die vanzelf spreken, hoeft je niet te regelen. Voorschriften moeten natuurlijk duidelijk zijn. Dat zal ook zeker in een bedrijfsreglement, in een CAO of hoe dan ook geregeld worden. Dat hoeft je niet apart in de wet neer te leggen. De heer Dittrich denkt dat er CAO's opgesteld gaan worden met allerlei vangnetartikelen. Dan zeg ik dat ik het liever in een CAO heb dan in een wet, als het er dan toch moet komen. Ook bij een CAO denk ik dat je je moet beperken. Je moet daarin toch een aantal algemene noties neerleggen en het vervolgens, voor zover mogelijk, overlaten aan wat er in het bedrijf feitelijk gebeurt. Ik kan mij voorstellen dat men in een CAO daarover wel het een en ander wil vastleggen.

De heer **Dittrich** (D66): De kern van mijn vraag was eigenlijk gelegen in het feit dat in het huidige Burgerlijk Wetboek in artikel 1637 \pm u of v, dat weet ik even niet meer \pm het woord "bepaaldelijk" staat, terwijl in het ingediend wetsvoorstel daarvan niets meer is terug te vinden. Wel schrijft u in de toelichting dat het duidelijk moet zijn.

Minister **Sorgdrager**: Ja. Dat spreekt vanzelf.

De heer **Dittrich** (D66): Dan is mijn vraag waarom het niet in de huidige wettekst staat. Omdat u zegt dat het vanzelf spreekt?

Minister **Sorgdrager**: Ja. Ieder voorschrift kan alleen maar tot overtreding van een voorschrift leiden als het een duidelijk voorschrift is. Als dat niet zo is, zal bijvoorbeeld de boete daarop ook nooit worden geaccepteerd als het uiteindelijk bij de rechter terechtkomt. De voorschriften zijn toch heel duidelijk geformuleerd, ook in reglementen? Ieder bedrijf heeft een reglement met een aantal voorschriften.

De heer **Dittrich** (D66): Dus eigenlijk zegt u dat de huidige wettekst een overbodig woord bevat?

Minister **Sorgdrager**: Kijk. Wij hebben het in die zin niet overgenomen omdat wij vinden dat je de dingen zo summier mogelijk moet regelen. Men heeft toen die formulering gekozen. Wij hebben die niet exact op die manier overgenomen, wetende dat er in CAO's en bedrijfsreglementen gewoon voorschriften worden gesteld. Het leek mij niet nodig.

Het is nu al zo dat cumulatie niet mogelijk is. Dat betreft artikel 6:92 BW, om precies te zijn.

Hiermee ben ik meteen gekomen bij de opmerking van de heer Vos dat wij deze hele regeling eigenlijk niet moeten hebben. Dan val je terug op de algemene boeteregeling van de artikelen 6:91 tot 6:95 BW. Dan mis je een aantal dingen, hoewel je een aantal dingen ook wél hebt. Als je deze regeling niet hebt, is het verschil dat je helemaal geen maximumbedrag hebt. Dan heb je ook niet datgene wat de heer Dittrich voorstelt. De 5% heb ik overigens nog niet gezien in zijn amendementen. Wordt dat amendement wel of niet ingediend? De heer Dittrich wil er specifiek commentaar op, maar ik heb het amendement nog niet gezien.

De heer **Dittrich** (D66): Ik wilde ook specifiek commentaar op een ander amendement, waar de minister nog niet op reageerde.

Minister **Sorgdrager**: Dat klopt.

De heer **Dittrich** (D66): Ik dien het amendement nu in.

Minister **Sorgdrager**: Ik vind het prima. Ik zal eerst even in het algemeen reageren. Wat gebeurt er als je deze regeling niet hebt? Er is dan geen maximumbedrag. Er is ook geen schriftelijkheid vereist van het beding zelf. De boete mag toekomen aan de werkgever. Men kan dat betuttelend vinden, maar dat is wel het verschil. De bestemming van de boete hoeft ook niet te worden vermeld. De bevoegdheid om zich op het boetebeding te beroepen blijft langer bestaan dan 30 dagen. Ook dat is in het andere geval niet geregeld. Binnen een week kun je meer boetes opleggen. Dat is een beperking die in het huidige voorstel is opgenomen. De verplichting om de redenen voor het opleggen van de boete schriftelijk mede te delen, geldt ook niet. Op verzoek van de werkgever kan de rechter een aanvullende schadevergoeding toekennen. Dat is een uitzondering op het feit dat er niet cumulatief een schadevergoeding opgelegd kan worden. In feite heb je daarmee het geschil afgedaan, want wanneer er sprake is van verwijtbaarheid, kun je een aanvullende schadevergoeding op grond van artikel 6:94, lid 2, aan de rechter vragen.

De heer **Vos** (VVD): De minister schetst nu een rampscenario.

Minister **Sorgdrager**: Nee, het is geen ramp. Ik geef alleen het verschil aan.

De heer **Vos** (VVD): Het rampscenario heeft nu ook niet tot wezenlijke problemen geleid. In de memorie van toelichting schrijft de minister zelf: eigenlijk hoeft het allemaal niet.

Minister **Sorgdrager**: Maar wij hebben nu wél meer dan in deze artikelen is vastgelegd. Wij hebben nu de artikelen 1637u e.v., waarbij een boetebeding is vastgelegd. Daarvan zijn wij uitgegaan bij het opstellen van deze regeling. Als men zegt "schaf het maar helemaal af", dan schaf je het ook in de huidige situatie af. Dan val je terug op de algemene regeling in Boek 6 BW.

De heer **Vos** (VVD): Ik dacht dat wij nu alleen maar stemmen over het voorliggende voorstel. Daarmee

Sorgdrager

blijven de artikelen 1637u en 1637v bestaan. Die kunnen worden aangepast in het nieuwe wetsvoorstel over de arbeidsovereenkomst, waar de minister al melding van gemaakt heeft.

Minister **Sorgdrager**: Ja, dat kan.

Dan de 5%. Ook hierbij zeg ik dat wij zijn uitgegaan van de huidige regeling, waarbij het maximum van 100 op het minimumloon zit. Met andere woorden, met dat maximum is alleen het minimumloon beschermd. Daarboven is de zaak vrij. Wij hebben het maximum gewoon opgetrokken. Wij hebben dus niet gekozen voor een procentuele regeling. Ik heb al gezegd dat het in wezen arbitrair is. Je kunt het doen. De vraag is of de 5% dan voor alle salarissen moet gelden. Als je twee keer het minimumloon hebt, betekent het dat je niet meer dan 5% mag opleggen, terwijl het nu vrij is. Je krijgt dan een andere beperking. Ik heb er niet zoveel principiële bezwaren tegen, maar ik vind de keuze van de regering wel beter. Als de heer **Dittrich** er nu een amendement over indient, zou ik zeggen dat ik aanvaarding daarvan ontraad. Ik heb er echter niet veel principiële moeite mee.

Dan de RCO en de twee dagen zonder behoud van loon. Ik heb gelezen dat de achterban vreest dat er meer gegrepen wordt naar het ontslag op staande voet. Ik denk dat de rechter dat gewoon niet accepteert en dat de rechter zal zeggen dat het een disproportionele reactie is. Misschien moet er dan een wat langere schorsing met behoud van loon worden doorgevoerd. Als het heel ernstig is, kan men wel ontslaan. Het is een kwestie van proportionaliteit. Het principiële verschil tussen twee en zeven dagen zie ik ook niet zo. Men wenst kennelijk meer ruimte. Ik zie die extra ruimte meer in het toepassen van de andere sancties, zoals schorsing met behoud van loon.

De heer **Dittrich** (D66): Ook ik verwacht dat de rechter zal zeggen: zo'n ontslag op staande voet is nietig, want er was geen dringende reden aanwezig. Het probleem is dan wel dat de werknemer in de tussentijd zonder loon naar huis is gestuurd en dat hij een procedure, bijvoorbeeld een kort geding, moet beginnen om via de rechter weer tot het bedrijf toegelaten te worden. Als

nu uit de praktijk de vraag komt om de schorsing zonder behoud van loon uit te breiden, zodat je dat soort situaties voorkomt, dan is dat toch op zichzelf een heel goede vraag, namelijk om te kijken hoe wij dat kunnen regelen in de wet, zodat dit soort ongewenste situaties wordt voorkomen?

Minister **Sorgdrager**: Ja, maar de vraag is, wat ongewenster is. Ik vind schorsing voor zeven dagen zonder behoud van loon, ongelooflijk ingrijpend. Dan verliest iemand gedurende een hele maand een kwart van zijn inkomen. Dat vind ik een financieel ongelooflijk ingrijpende maatregel.

De heer **Dittrich** (D66): Maar het is een maximum; de werkgever hoeft dat niet te doen. Voorts heb ik in een van mijn amendementen gezegd dat de werkgever die overweging van tevoren schriftelijk aan de werknemer bekend moet maken, zodat deze kan protesteren en zodat er wellicht een minnelijke regeling tussen werkgever en werknemer mogelijk is.

Minister **Sorgdrager**: Goed, daar kom ik zo dadelijk nog op, want dat is immers ook een van uw amendementen?

Dan de ernstige tekortkoming: daarvan heb ik gezegd dat mijns inziens het woord "ernstig" niet moet worden ingevoegd. In feite vind ik het overbodig, omdat je toch altijd werkt met proportionaliteit. Ik zou dat amendement dan ook niet willen aanbevelen.

Wat betreft de 30 dagen-termijn heb ik al gezegd, dat ik geen bezwaar heb tegen dit amendement.

Nu zal ik nog even nagaan, of ik alle amendementen heb gehad...

De heer **Dittrich** (D66): Er is er nog één ± ik heb het nu niet bij de hand ± en dat gaat over de overheveling van het begrip "schorsing zonder behoud van loon" uit lid 2 naar lid 1, zodat wij allemaal meteen weten, als wij lid 1 lezen, waar het over gaat. Immers, als je het in lid 2 plaatst, lijkt het net alsof er twee typen schorsingen zijn die in dit wetsartikel 651 bedoeld worden en dat kan niet de bedoeling zijn.

Minister **Sorgdrager**: Ja, dat is wel de bedoeling. Artikel 651 geeft een algemene regel voor de schorsing als disciplinaire maatregel; lid 2 gaat

dan over de schorsing zonder behoud van loon. Als je "zonder behoud van loon" naar het eerste lid verplaatst, heb je een beperking van het hele artikel tot de schorsing zonder behoud van loon.

Ik dacht dat ik hiermee alle amendementen heb behandeld, voorzitter.

De heer **Dittrich** (D66): Ik wil daar nog een opheldering over vragen, voorzitter. Ik heb het in de stukken altijd zo gelezen ± maar misschien ben ik wel abuis ± dat heel artikel 651 over de schorsing zonder behoud van loon gaat. Nu hoor ik de minister zeggen dat lid 1 een andere schorsing is. Moet ik het dan zo lezen, dat lid 1 gaat over schorsing met behoud van loon?

Minister **Sorgdrager**: Nee, over allebei: over de schorsing in het algemeen. Artikel 650 gaat over de boete en artikel 651 gaat over de schorsing. Lid 1 gaat over de schorsing met en zonder behoud van loon, en lid 2 gaat over de schorsing zonder behoud van loon.

De heer **Dittrich** (D66): Ik moet zeggen dat, als je lid 1 leest, je niet ziet dat het over twee typen schorsingen gaat. Opeens komt in lid 2 de schorsing zonder behoud van loon op de proppen. Daarom dacht ik dat je dit juist moet overhevelen naar lid 1.

Minister **Sorgdrager**: Nee, want dan krijg je dat het hele artikel alleen maar gaat over schorsing zonder behoud van loon.

De heer **Dittrich** (D66): Precies, dat was ook de strekking van mijn amendement. Maar als u zegt dat artikel 651, lid 1, over twee soorten schorsingen gaat...

Minister **Sorgdrager**: Het gaat over schorsing in het algemeen. Kijk, artikel 651 gaat over de schorsing als disciplinaire maatregel. Als u dat wilt beperken tot schorsing zonder behoud van loon, dan valt de schorsing met behoud van loon uit de boot.

De heer **Dittrich** (D66): Dat snap ik; dat was ook juist de bedoeling van het amendement. Maar als u dit nu zo zegt ± ik denk dat dit goed is voor de wetsgeschiedenis ± kan ik het amendement intrekken.

Sorgdrager

De **voorzitter**: Aangezien het amendement-Dittrich (stuk nr. 9) is ingetrokken, maakt het geen onderwerp van beraadslaging meer uit.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**: Er zal aanstaande dinsdag kunnen worden gestemd over de amendementen en het wetsvoorstel.

De vergadering wordt van 17.01 uur tot 19.30 uur geschorst.

Voorzitter: Deetman

Aan de orde is de behandeling van:
- **het voorstel van Rijkswet Wijziging van de Rijkswet op het Nederlandschap (23594, R1496).**

De algemene beraadslaging wordt geopend.

□

De heer **Verhagen** (CDA): Voorzitter! Alvorens het definitieve oordeel van de fractie van het CDA te kunnen geven over de voorgestelde vereenvoudiging van het verkrijgen van het Nederlandschap voor die personen wier verzoek om naturalisatie thans alleen om bijzondere redenen zal worden geweigerd, wil ik nog een aantal antwoorden verkrijgen op voor ons essentiële vragen.

Allereerst is het duidelijk dat de beoogde vereenvoudiging geen onbeperkt recht inhoudt voor het verkrijgen van het Nederlandschap. Zo is expliciet vastgelegd dat het ernstige vermoeden dat de betreffende persoon een gevaar oplevert voor de openbare orde, de goede zeden of de veiligheid van het Koninkrijk, een weigeringsgrond is.

Indien een meerderjarige vreemdeling die in Nederland is geboren en aldaar sedert zijn geboorte hoofdverblijf heeft, in de periode bijvoorbeeld tussen zijn 15de en 18de levensjaar crimineel gedrag heeft vertoond en met de politie in aanraking is geweest, zal dit dan op grond van artikel 6, lid 3, reden zijn hem het Nederlandschap te weigeren? Hetzelfde geldt ook voor de overige categorieën waarvoor het optierecht wordt geïntroduceerd. Met

andere woorden: wat betekent artikel 6, lid 3, concreet?

Voorts zou ik van de staatssecretaris willen vernemen, op welke wijze er bij de toepassing van artikel 6, lid 3, een antecedentenonderzoek plaatsvindt. Welke garanties zijn er dat artikel 6, lid 3, maar ook artikel 9, lid 1, bij de normale naturalisaties, afdoende is om te vermijden dat bijvoorbeeld criminelen pogen de Nederlandse samenleving te infiltreren?

Wordt, gelet op de toenemende internationale criminaliteit, het antecedentenonderzoek mede door de BVD verricht?

Met betrekking tot die categorieën vreemdelingen waar nu bij deze wijziging van de Wet op het Nederlandschap de mogelijkheid van een optierecht wordt geïntroduceerd, heeft de fractie van het CDA reeds bij de schriftelijke behandeling aangegeven grote moeite te hebben met het afzien van de inburgeringseis na een verblijf van vijftien jaar.

De staatssecretaris heeft weliswaar bij het gewijzigd voorstel deze termijn gekoppeld aan het bereiken van de leeftijd van minimaal 65 jaar, zoals door ons expliciet was gevraagd, zij is echter niet ingegaan op de wens van de fractie van het CDA om daarbij een termijn van een verblijf in Nederland van minimaal 25 jaar aan te houden. De staatssecretaris zoekt voor de motivering van de termijn van vijftien jaar aansluiting bij het algemene vreemdelingenbeleid. Wij menen echter dat er meer redenen dienen te zijn dan het blote gegeven dat men op grond van het vreemdelingenbeleid niet meer verwijderbaar is. Vanwege de speciale rechten en plichten die aan het Nederlandschap verbonden zijn, menen wij dat slechts in uitzonderlijke gevallen ± ik onderstreep het woord uitzonderlijke ± afgezien kan worden van de inburgeringseis. Inburgering, met name kennis van de Nederlandse taal, is per slot van rekening in het belang van de vreemdeling die de Nederlandse nationaliteit wenst aan te nemen. Namens mijn fractie heb ik dan ook een amendement ingediend op artikel 6, eerste lid, onder f, om de termijn te wijzigen in 25 jaar.

Wij zijn wel ingenomen met het feit dat de staatssecretaris bij het gewijzigd voorstel afgezien heeft van de introductie van een algemeen optierecht voor personen die ten

minste vijftien jaar toelating en hoofdverblijf in Nederland hebben. De uitwerking hiervan in artikel 6 heeft echter een vreemde wending gekregen door in artikel 6, eerste lid, onder a, een optierecht te introduceren voor toegelaten meerderjarige vreemdelingen die in Nederland zijn geboren en aldaar sedert de geboorte hoofdverblijf hebben, terwijl in artikel 6, eerste lid, onder e, dit optierecht wordt geïntroduceerd voor die toegelaten meerderjarige vreemdelingen die sedert het bereiken van de leeftijd van 4 jaar hoofdverblijf hebben in Nederland. Het is van tweeërlei aard. Het heeft de voorkeur van de CDA-fractie om artikel 6, eerste lid, onder a, te handhaven, omdat daarmee wordt aangesloten bij de tweede generatie migranten. Gelet op het feit dat zij hier geboren en getogen zijn, mag worden verondersteld dat zij bij het bereiken van de meerderjarigheid volledig ingeburgerd zijn in de Nederlandse samenleving. Wij hebben op dit punt een amendement ingediend.

De heer **Rabbae** (GroenLinks): Voorzitter! De heer Verhagen stelt in zijn amendement dat artikel 6, eerste lid, onder e, een overlapping is van artikel 6, eerste lid, onder a.

De heer **Verhagen** (CDA): Ja.

De heer **Rabbae** (GroenLinks): Dat is toch niet zo? In beide gevallen gaat het om een verschillende categorie. In artikel 6, eerste lid, onder a, gaat het om kinderen die hier geboren zijn en in artikel 6, eerste lid, onder e, gaat het om kinderen die hier vanaf hun 4de jaar verblijven. Wat bedoelt de heer Verhagen dan met "overlapping"?

De heer **Verhagen** (CDA): Ik heb al gezegd dat het van tweeërlei aard is. Het is natuurlijk uitermate vreemd om eerst in een wetsvoorstel te stellen dat mensen die hier geboren en getogen zijn bij meerderjarigheid de gelegenheid moeten krijgen om door middel van optie het Nederlandschap te verwerven en om daarna te stellen dat het, in het geval van de categorie die hier hoofdverblijf heeft, geldt voor degenen die hier vanaf hun 4de levensjaar verblijven. Dat wordt ook al voorzien in het gestelde onder a. Als je hier geboren en getogen bent en hier dus sinds je geboorte hoofdverblijf had, heb je bij