

Vergaderjaar 2002–2003

28 992

Wijziging van de Ambtenarenwet in verband met de invoering van een verbod van onderscheid in arbeidsvoorwaarden op grond van het al dan niet tijdelijk karakter van de aanstelling

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMEEN

Het advies van de Raad van State wordt niet openbaar gemaakt, omdat het zonder meer instemmend luidt (artikel 25a, vierde lid, onderdeel b, van de Wet op de Raad van State).

Op 28 juni 1999 is tot stand gekomen richtlijn 1999/70/EG van de Europese Unie betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PbEG L 175). De richtlijn is gericht op uitvoering van de bovengenoemde raamovereenkomst en diende uiterlijk 10 juli 2001 te zijn geïmplementeerd.

Het doel van de raamovereenkomst is de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen en een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen. Het non-discriminatiebeginsel is uitgewerkt in clause 4 van de raamovereenkomst. In clause 5 wordt een aantal maatregelen opgesomd die de lidstaten moeten treffen ter voorkoming van misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Daarnaast komen voorlichting en arbeidskansen (clause 6) en voorlichting en raadpleging (clause 7) aan de orde in de raamovereenkomst. De richtlijn is van toepassing op werknemers met een contract voor bepaalde tijd uit hoofde van een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding. Ambtenaren vallen niet onder de raamovereenkomst/richtlijn. De richtlijn is wel van toepassing op degenen die op arbeidsovereenkomst bij de overheid werkzaam zijn (arbeidscontractanten).

Het wetsvoorstel ter implementatie is inmiddels door de Tweede en Eerste Kamer aanvaard (Kamerstukken II 2000–2001, 27 661 en Kamerstukken I 2001–2002, 27 661) en inwerkinggetreden (Stb. 2002, 560).

Omdat de sociale partners in de overheidssector zijn uitgesloten van de Europese sociale dialoog en op geen enkele wijze zijn geconsulteerd bij de totstandkoming van de raamovereenkomst en de termijn waarbinnen de implementatie diende te zijn voltooid bovendien zeer kort was, werd het niet wenselijk geacht dit wetgevingstraject te belasten met een regeling voor ambtenaren. Temeer omdat vanuit Europees recht bezien daartoe geen verplichting bestond. Overleg met sociale partners bij de overheid werd noodzakelijk geacht alvorens terzake een regeling voor ambtenaren te treffen.

Met het Verbond van Sectorwerkgevers Overheid is voor wat betreft de arbeidscontractanten overeengekomen dat voor zover de in het wetsvoorstel opgenomen bepalingen in het Burgerlijk Wetboek (BW) niet rechtstreeks van toepassing zijn, deze in de desbetreffende modelregelingen van overeenkomstige toepassing zullen worden verklaard.

Zowel de Stichting van de Arbeid, de Commissie gelijke behandeling (Cgb) als de Raad van State adviseerden ook voor ambtenaren een regeling te treffen (Kamerstukken II, 2000–2001, 27 661, nr. 3 en B). De raad en de Cgb verwezen daarbij naar de Wet verbod van onderscheid naar arbeidsduur¹ waar in artikel 125g van de Ambtenarenwet (AW) een met artikel 648 van Boek 7 van het BW overeenkomende bepaling is opgenomen en de overige discriminatieverboden in de Algemene Wet gelijke behandeling en de Wet gelijke behandeling voor mannen en vrouwen die ook gelden voor ambtenaren. Vanuit het oogpunt van rechtsgelijkheid en consistentie werd de aanbeveling gedaan ook voor de ambtelijke aanstelling het in het wetsvoorstel opgenomen verbod van onderscheid op te nemen.

Hoewel er vanuit Europees recht geen verplichting bestaat om Richtlijn 1999/70 ook voor ambtelijke aanstellingen te implementeren is het vanuit het oogpunt van rechtsgelijkheid en consistentie van het gelijke behandelingsrecht wenselijk in de Ambtenarenwet een regeling voor ambtenaren op te nemen. Uitgangspunt daarbij zijn de bepalingen zoals opgenomen in wetsvoorstel 27 661. Ook de Raad voor het Overheids- personeelsbeleid deelt de mening dat het wenselijk is om zo spoedig mogelijk in de Ambtenarenwet een regeling neer te leggen voor een verbod van onderscheid in de arbeidsvoorwaarden op grond van tijdelijke en vaste aanstellingen.²

Het onderhavige wetsvoorstel strekt hiertoe.

De bepalingen in het onderhavige wetsvoorstel en de memorie van toelichting zijn gebaseerd op wetsvoorstel 27 661.

Wetsvoorstel 27 661 (Kamerstukken II, 2000–2001, 27 661, nrs. 1–2) omvat een wijziging van het Burgerlijk Wetboek op grond waarvan het de werkgever verboden wordt onderscheid te maken in de arbeidsvoorwaarden op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van een arbeidsovereenkomst (artikel 649 van Boek 7 van het BW) en anderzijds een informatieverplichting voor de werkgever m.b.t. het bekend maken van vacatures terzake van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (artikel 657 van Boek 7 van het BW). Daarnaast bevat het wetsvoorstel in artikel II een bepaling die ertoe strekt ook anderen dan de werkgever te verplichten het discriminatieverbod in acht te nemen (zoals cao partijen) en een bepaling waarin de werkingssfeer van het wetsvoorstel uitgebreid wordt naar andere arbeidsrelaties waarbij onder gezag arbeid wordt verricht. (artikel III). Clausule 5 van de raamovereenkomst behoeft geen implementatie omdat de regeling in artikel 668a lid 1 van Boek 7 van het BW aansluit bij het bepaalde in clausule 5. Ook de regels m.b.t. de voorlichting en raadpleging behoeft geen implementatie omdat de Wet op de ondernemingsraden daarin reeds voorziet.

Opgemerkt zij dat het bepaalde in artikel II van wetsvoorstel 27 661 in het onderhavige wetsvoorstel geen regeling behoeft, omdat de uitkomsten van het «cao-overleg» binnen de overheidssectoren, alvorens in de relatie bevoegd gezag-ambtenaar juridisch bindend te zijn, moeten zijn neergelegd in publiekrechtelijke regelingen. Het bepaalde in artikel III van wetsvoorstel 27 661 met betrekking tot de uitbreiding van de werkingssfeer van de artikelen 649 en 657 van Boek 7 van het BW naar andere arbeidsrelaties dan arbeidsovereenkomst of ambtelijke aanstelling waarin onder gezag arbeid verricht wordt, is reeds van toepassing is op de overheids- werkgevers. Met andere arbeidsrelaties wordt hier bedoeld op leerovereenkomsten en het leerlingwezen of overeenkomsten die zijn gesloten in het kader van een speciaal door of met steun van de overheid uitgevoerd opleidings-, arbeidsinpassings- en omscholingsprogramma. Ook de Wet

¹ Wet van 3 juli 1996, houdende wijziging van het Burgerlijk wetboek en de Ambtenarenwet in verband met het verbod van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur (Stb. 1996, 391).

² Het advies van de Raad voor Overheids- personeelsbeleid is ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

onderscheid naar arbeidsduur en de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid kennen een dergelijke bepaling.

Zoals hiervoor reeds opgemerkt behoefde clause 5 van de raamovereenkomst inzake misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten geen implementatie omdat in de marktsector de regeling in artikel 668a lid1 Boek 7 BW aansluit bij het bepaalde in clause 5. Voor wat de overheidssectoren betreft kan worden gesteld dat ook rechtspositieregelingen in de overheidssectoren op dit punt in het algemeen aan de bepalingen uit clause 5 voldoen zij het dat voor de overheidswerkgevers geen uniform formeel wettelijke regeling als artikel 668a lid1 van Boek 7 van het BW geldt. Dit is op grond van het bepaalde in de clause 5 echter geen vereiste.

Gelet op het bovenstaande omvat het onderhavig wetsvoorstel een wijziging van de Ambtenarenwet met betrekking tot het verbod van onderscheid in de arbeidsvoorwaarden tussen ambtenaren met een vaste en tijdelijke aanstelling en de verplichting van het bevoegd gezag aan tijdelijk aangestelden informatie te verstrekken over vacatures voor aanstellingen in vaste dienst. Voorts is in het voorstel, conform de reeds geldende gelijke behandelingswetgeving, ook voor dit terrein de bevoegdheid van de Cgb geregeld.

II. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel I

Artikel 125h

Artikel 125h is de ambtelijke pendant van artikel 649 Boek 7 BW zij het dat de informatieverplichting zoals neergelegd in artikel 657 van Boek 7 van het BW tevens in het onderhavige artikel is opgenomen.

Eerste lid

Het eerste lid bepaalt dat het bevoegd gezag geen onderscheid mag maken tussen ambtenaren in de arbeidsvoorwaarden op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de aanstelling, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. In lid 1 van het nieuw voorgestelde artikel 125h wordt het non-discriminatiebeginsel uitgewerkt in de vorm van een verbod tot het maken van onderscheid.

Bij de uitwerking van het non-discriminatiebeginsel is qua terminologie aansluiting gezocht bij de reeds geldende gelijke behandelingswetgeving zoals de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de artikelen 646 en 648 Boek 7 BW en artikel 125g Ambtenarenwet.

Het in het eerste lid neergelegde verbod van onderscheid houdt in dat ambtenaren met een tijdelijke aanstelling louter op grond van het feit dat zij tijdelijk voor een bepaalde tijd zijn aangesteld met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig behandeld mogen worden dan vergelijkbare ambtenaren die een vaste aanstelling hebben tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is. Met andere woorden tijdelijk aangestelden mogen ten opzichte van vergelijkbare ambtenaren in vaste dienst niet worden onderscheiden bij de arbeidsvoorwaarden, tenzij er een objectieve rechtvaardiging is voor het verschil in behandeling.

Met een vergelijkbare ambtenaar in vaste dienst wordt bedoeld op de ambtenaar die in dezelfde organisatie, hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent, waarbij rekening wordt gehouden met kwalificaties/bekwaamheden. Bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van gelijke behandeling zal een vergelijkbare ambtenaar in vaste dienst het ijkpunt dienen te zijn.

Bij arbeidsvoorwaarden gaat het om de aanspraken van de ambtenaar tegenover de overheidswerkgever. Hieronder vallen uiteraard de aanspraken die zijn neergelegd in de desbetreffende rechtspositieve regelingen maar ook de individueel bij de aanstelling gemaakte of tijdens de duur van de aanstelling overeengekomen regelingen vallen onder het begrip arbeidsvoorwaarden. Niet onder arbeidsvoorwaarden is begrepen het voor ambtenaren geldende stelsel van aanstelling en ontslag. Onder arbeidsvoorwaarden zijn mede begrepen uitkeringen m.b.t. de bovenwettelijke sociale zekerheid. Regelingen m.b.t. de aanvullende sociale zekerheid mogen dus op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de aanstelling geen onderscheid maken in de hoogte en duur van de uitkering tenzij er voor het verschil in behandeling een objectieve rechtvaardiging bestaat.

Onder onderscheid wordt verstaan: direct en indirect onderscheid. Bij direct onderscheid wordt het tijdelijk karakter van de aanstelling rechtstreeks als onderscheidend criterium gehanteerd. Bijvoorbeeld indien tijdelijk aangestelden niet voor (bepaalde) opleidingsfaciliteiten in aanmerking komen. Van indirect onderscheid is sprake indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze uitsluitend of in overwegende mate ambtenaren in tijdelijke dienst benadeelt in vergelijking met ambtenaren in vaste dienst. Zo kunnen regelingen die een dienstverband van een bepaalde minimumduur vereisen voordat ze toepasselijk zijn een indirect onderscheid opleveren.

Objectieve rechtvaardiging

In de aan artikel 649 Boek 7 BW ten grondslag liggende raamovereenkomst is niet aangegeven wat onder «objectieve redenen» moet worden verstaan. Het ligt daarom in de rede voor de interpretatie van dit begrip aansluiting te zoeken bij de rechtspraak van het Hof van Justitie van de EG inzake indirect onderscheid naar geslacht waarin een aantal criteria is ontwikkeld voor de beoordeling van de vraag of er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond (Bilka/Weber, 170/84, 13 mei 1986). Ook in de reeds bestaande gelijke behandelingswetgeving is deze aansluiting gezocht.

Deze criteria komen op het volgende neer:

- de ter bereiking van het nagestreefde doel gekozen middelen dienen te beantwoorden aan een werkelijke behoefte (legitimiteit)
- zij moeten geschikt zijn om dat doel te bereiken (doelmatigheid) en
- zij moeten daarvoor ook noodzakelijk zijn (proportionaliteit).

Op grond van deze criteria geldt het verbod van onderscheid dus niet indien het onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Verwacht mag worden dat de rechter bij de beoordeling of onderscheid op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de aanstelling gerechtvaardigd is, deze factoren in zijn beoordeling zal betrekken. Daarbij moet echter worden aangetekend dat deze non-discriminatiegrond niet op één lijn gesteld kan worden met gronden als ras en geslacht omdat deze grond niet kan worden beschouwd als een criterium dat bij voorbaat een vermoeden van discriminatie oplevert, zoals wel bij de gronden ras en geslacht het geval is.

In elk individueel geval zal op grond van de feitelijke omstandigheden moeten worden beoordeeld of er sprake is van een objectieve rechtvaardiging. Het moet gaan om doelstellingen of motiveringen die naar algemene maatstaven van redelijkheid en billijkheid te rechtvaardigen zijn waarbij moet worden gelet op een redelijke verhouding tussen het beoogde doel en de gehanteerde middelen.

De raamovereenkomst bepaalt in dit verband dat, wanneer zulks passend is, het pro rata temporis-beginsel wordt toegepast (clause 4 lid 2). Dit betekent dat rechten aan arbeidsvoorwaarden ontleend kunnen worden naar rato van de duur van de aanstelling, bijvoorbeeld toelagen, dienst-

jaren toeslagen of verlofrechten kunnen worden toegekend in verhouding tot (feitelijke) diensttijd van een ambtenaar.

De omstandigheid dat een tijdelijke aanstelling een of meer keren is verlengd, dient er in beginsel toe te leiden dat de in de eerste aanstelling opgebouwde anciënniteit doorloopt in de volgende aanstelling.

Met betrekking tot opleidingsfaciliteiten in relatie tot de objectieve rechtvaardiging wordt het volgende opgemerkt.

In clause 6 lid 2 van de raamovereenkomst wordt m.b.t de opleidingsmogelijkheden overwogen dat voor zover mogelijk werkgevers de toegang van werknemers met een contract voor bepaalde tijd tot passende opleidingsmogelijkheden moeten vergemakkelijken, teneinde hun vaardigheden, carrièremogelijkheden en beroepsmobiliteit te vergroten. In deze bepaling zijn twee criteria te vinden. De verplichting bestaat alleen voorzover dit mogelijk is voor de werkgever en de opleidingsmogelijkheden moeten passend zijn. In feite komen deze criteria neer op redelijkheid en billijkheid zowel van de kant van de werkgever als van de werknemer. Aan de hand van de concrete omstandigheden zal dus moeten worden beoordeeld of aan deze criteria wordt voldaan.

Terzake van de toegang tot opleidingsfaciliteiten kan onderscheid worden gemaakt tussen de voor de uitoefening van de functie noodzakelijke opleidingen en andere opleidingsfaciliteiten die niet primair de functievervulling ten goede komen, bijvoorbeeld voor studiedoeleinden in het algemeen.

Betreft het een door het bevoegd gezag verplicht gestelde opleiding dan is er geen reden voor ongelijke behandeling terzake van de financiering van de opleiding en de vergoeding van de uren. Betreft het een niet-verplicht gestelde opleiding dan is het denkbaar dat een ambtenaar die een tijdelijke aanstelling heeft daarvoor geen toestemming krijgt, bijvoorbeeld omdat bepaalde werkzaamheden binnen de duur van de tijdelijke aanstelling moeten zijn afgerond en er geen ruimte is om uren beschikbaar te stellen voor privé-studie. Daarbij komt dat de overheidswerkgever veelal vanwege in dit geval korte duur van de aanstelling geen rendement kan verwachten van deze studie. Dit geldt temeer indien de studie geheel los staat van de tijdelijke functie van de ambtenaar. Afhankelijk van de duur van de tijdelijke aanstelling kan ook een vergoeding of verlof naar rato van de feitelijke diensttijd redelijk zijn. Dit zal ook mede afhankelijk zijn van de mate waarin de betreffende opleiding ten goede komt aan de functievervulling.

Het is aan sociale partners binnen de overheidssectoren zich een oordeel te vormen over de vraag of een eventueel verschil in arbeidsvoorwaarden gerechtvaardigd is. Dat van een zodanige rechtvaardiging sprake is zal echter gelet op de criteria waaraan de objectieve rechtvaardiging (legitimititeit, doelmatigheid en proportionaliteit) dient te voldoen, niet lichtvaardig mogen worden aangenomen.

In het algemeen zal aan de hand van de concrete omstandigheden van het geval, zoals aard van de werkzaamheden, de duur van de (vaste of tijdelijke) aanstelling, de betreffende arbeidsvoorwaarde en het doel van de differentiatie, moeten worden beoordeeld of een onderscheid te rechtvaardigen is.

In zijn algemeenheid kan de vraag of de korte «duur» van het tijdelijk dienstverband op zichzelf onderscheid in de arbeidsvoorwaarden rechtvaardigt, niet bevestigend worden beantwoord. Van geval tot geval zal moeten worden afgewogen of het gerechtvaardigd is een bepaalde arbeidsvoorwaarde vanwege het tijdelijk karakter (duur) van het dienstverband niet van toepassing te laten zijn op een ambtenaar die in tijdelijke dienst is aangesteld. Hierbij kan niet op voorhand worden aangenomen, dat de korte duur van het dienstverband op zichzelf een voldoende legitimatie vormt, nog afgezien de vraag wat in dit verband onder «korte duur» zou moeten worden verstaan. Altijd zal er een relatie moeten worden

gelegd tussen de duur (het tijdelijk karakter) van het dienstverband en het doel van de desbetreffende arbeidsvoorwaarde.

Zo zal onderscheid in beloning in vergelijkbare gevallen – ongeacht de aard van het dienstverband – niet objectief gerechtvaardigd zijn tenzij dit gebaseerd is op anciënniteit en ervaring. Het uitsluiten van bepaalde opleidingsfaciliteiten kan, zoals hierboven reeds opgemerkt, gegeven het tijdelijke karakter van de aanstelling (en/of de korte duur daarvan), wel gerechtvaardigd zijn.

Zoals hierboven reeds vermeld vallen uitkeringen m.b.t de bovenwettelijke sociale zekerheid ook onder het begrip arbeidsvoorwaarden. Dit betekent dus dat ook regelingen in overheidssectoren waarin op dit terrein onderscheid in de aanspraken o.g.v. vaste en tijdelijke aanstellingen wordt gemaakt aan de toets van de objectieve rechtvaardiging moeten worden onderworpen.

In het licht van het bovenstaande zullen sociale partners (evenals dat in de marktsector het geval is) regelingen m.b.t aanspraken op het terrein van de aanvullende sociale zekerheid waarvan ambtenaren in tijdelijke dienst zijn uitgesloten kritisch moeten bezien. Met betrekking tot die toetsing kan, zoals hierboven reeds aangegeven, niet op voorhand worden vastgesteld in welke gevallen onderscheid wel of niet objectief gerechtvaardigd is.

Wel kan bijvoorbeeld ten aanzien van regelingen op het gebied van de aanvullende werkloosheid in het algemeen het volgende worden opgemerkt. Aan deze regelingen ligt enerzijds de zorgplicht van de overheidswerkgever voor zijn ambtenaren ten grondslag en anderzijds het uitgangspunt dat trouwe dienst wordt beloond. Het betreft hier een in het arbeidsrecht algemeen aanvaarde rechtsgrond; naarmate de diensttijd voortschrijdt, neemt de onderlinge afhankelijkheid toe en mogen de wederzijdse verwachtingen toenemen.

Zo worden bijvoorbeeld aanvullende uitkeringen bij ontslag betaald om de ambtenaar een vergoeding te geven voor zijn trouw aan de overheidsorganisatie en om hem te helpen de tijd te overbruggen die nodig is opnieuw werk te vinden. Vanuit deze doelstelling zal kritisch moeten worden gekeken naar aanvullende werkloosheidsregelingen die (zonder nuancering) slechts openstaan voor vast personeel. Niet vol te houden valt immers dat een ambtenaar die bijvoorbeeld langdurig op tijdelijke aanstelling in dienst is geweest, vanuit de zorgplicht van de overheidswerkgever, bij ontslag ongunstiger te behandelen dan een ambtenaar in vaste dienst met een vergelijkbare diensttijd. Het argument dat de tijdelijk aangestelde ambtenaar geen uitzicht heeft op een vast dienstverband en derhalve niet onder de zorgplicht van de werkgever behoeft te vallen gaat in deze gevallen mogelijk alleen op voor kortdurende tijdelijke dienstverbanden.

Het verbod van onderscheid zoals opgenomen in artikel 125h Ambtenarenwet verbiedt niet dat in dergelijke regelingen bijvoorbeeld bepaalde (diensttijd)grenzen worden ingebouwd mits deze uiteraard objectief gerechtvaardigd zijn.

In gevallen van twijfel of een verschil in arbeidsvoorwaarden gerechtvaardigd is, kan het oordeel van de Commissie gelijke behandeling worden gevraagd. Langs deze weg kunnen onnodige gerechtelijke procedures en onzekerheden in de praktijk worden voorkomen. Voor het «screenen» van de desbetreffende regelingen zal aan overheidssectoren voldoende tijd worden gegund. In artikel II van het onderhavige wetsvoorstel is bepaald dat deze wetswijziging in werking treedt op een bij koninklijk besluit te bepalen datum.

Tweede lid

In het tweede lid van artikel 125h is geregeld dat het bevoegd gezag de ambtenaar die is aangesteld in tijdelijke dienst tijdig en duidelijk in kennis stelt van een vacature met een dienstverband voor onbepaalde tijd.

In het BW is deze verplichting in een apart artikel neergelegd (artikel 657 Boek 7 BW). Omdat de Ambtenarenwet anders dan Boek 7 BW, geen artikelen bevat waarin de bijzondere verplichtingen van werkgever zijn opgenomen is afgezien om deze informatieverplichting conform wetsvoorstel 27 661 in een apart artikel in de Ambtenarenwet op te nemen. Gelet op het in vergelijking met het BW andere karakter van de Ambtenarenwet verdient het ten behoeve van de inzichtelijkheid aanbeveling de bepalingen m.b.t tijdelijke aanstelling in één artikel bij elkaar te houden. Overigens is de inhoud van deze verplichting geen andere dan die van artikel 657 BW. De bepaling laat in het midden op welke wijze deze informatie ter kennis aan tijdelijk aangestelde ambtenaren wordt gebracht. Wel moet deze informatieverstrekking op zodanige wijze gebeuren dat ook deze ambtenaren daarvan kennis kunnen nemen.

Derde lid

In het derde lid van artikel 125h is geregeld dat het dienstverband van de ambtenaar niet mag worden beëindigd wegens de omstandigheid dat betrokkene in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het verbod van onderscheid op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de aanstelling. Een overeenkomstige sanctie is ook voorzien in artikel 125g tweede lid en artikel 1a, vierde lid van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen waarin een vergelijkbare bepaling met betrekking tot de ontslagbescherming is opgenomen.

In dit verband zij opgemerkt dat in de praktijk het tweede lid in het bijzonder van belang is voor de tussentijdse beëindiging van een dienstverband voor bepaalde tijd wegens een beroep op dit discriminatieverbod. Het betreft dus in feite een opzegverbod.

Vierde lid

In het vierde lid van artikel 125h wordt de bevoegdheid van de Commissie gelijke behandeling geregeld om ook op dit terrein naar aanleiding van een klacht of een verzoek om advies, dan wel uit eigen beweging, onderzoek in te stellen. De bevoegdheid van de commissie terzake sluit aan bij de reeds bestaande wetgeving betreffende gelijke behandeling.

Voor een effectieve naleving van de voorgestelde regeling is het van belang dat ambtenaren zich op een eenvoudige – laagdrempelige – wijze kunnen wenden tot een orgaan dat belast is met het bevorderen van de naleving van deze wet. Ook anderen dan werknemers kunnen zich tot de commissie wenden, bijvoorbeeld een ondernemingsraad die een bepaald te voeren beleid getoetst wil zien aan het onderhavige verbod. Ook kan de commissie zelf het initiatief nemen. Bij haar oordeel kan de commissie ook aanbevelingen doen tot wijziging van het beleid dat heeft geleid tot onderscheid op grond van het (al dan niet tijdelijke) karakter van de aanstelling.

Nu de bevoegdheid van de Commissie gelijke behandeling in artikel 125h wordt geregeld en niet in de Algemene wet gelijke behandeling zijn de artikelen 12,13,14,15, 20, tweede lid en 33 van de laatstgenoemde wet van overeenkomstige toepassing verklaard. Aldus zijn de competentie van de commissie en de reikwijdte van haar taak vastgelegd. Een zelfde systematiek is ook te vinden in artikel 125g Ambtenarenwet.

De overige bepalingen van hoofdstuk 2 van de AWGB behoeven niet uitdrukkelijk van toepassing te worden verklaard, aangezien deze bepalingen in het algemeen gelden voor alle zaken waarmee de Commissie gelijke behandeling te maken krijgt, dus ook de geschillen betreffende de onderhavige materie.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
J. W. Remkes