

75

Besluit van 7 februari 1979, houdende wijziging van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (Stb. 1931, 248) en het Arbeidsovereenkomstenbesluit (Stb. 1931, 354)

Wij Juliana, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz., enz., enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Binnenlandse Zaken van 10 oktober 1978, nr. AB 78/U1711, Directoraat-Generaal voor Overheidspersoneelsbeleid, Directie Overheidspersoneelszaken, Afdeling Algemene en Juridische Zaken;

Gelet op de artikelen 125, eerste lid, en 134, eerste lid, van de Ambtenarenwet 1929;

De Raad van State gehoord (advies van 13 december 1978, nr. 5);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Binnenlandse Zaken van 26 januari 1979, nr. AB 78/2369, Directoraat-Generaal voor Overheidspersoneelsbeleid, Directie Overheidspersoneelszaken, Afdeling Algemene en Juridische Zaken;

Hebben goedgevonden en verstaan:

ARTIKEL I

In artikel 95 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement¹ worden de volgende wijzigingen aangebracht:

Het derde en vierde lid worden respectievelijk vernummerd tot vierde en vijfde lid.

Na het tweede lid wordt een nieuw derde lid ingevoegd, luidende:

Opzegging als in het vorige lid bedoeld kan niet geschieden gedurende de zwangerschap van de vrouwelijke ambtenaar, noch gedurende het tijdvak van zes weken na de dag van haar bevalling, noch – indien zij haar dienst heeft hervat – gedurende het tijdvak van de zevende tot en met de twaalfde week na de bevalling. Het bevoegd gezag kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een geneeskundige of van een vroedvrouw verlangen.

In het vijfde lid wordt de zinsnede «het bepaalde in het tweede en derde lid» gelezen als: het bepaalde in het tweede, derde en vierde lid.

ARTIKEL II

In het Arbeidsovereenkomstenbesluit¹ worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A. In het eerste lid van artikel 4 wordt het onder m bepaalde geschrapt en wordt de letter n voor het laatste onderdeel van het artikellid vervangen door de letter m.

B. Na artikel 57 wordt een nieuw artikel 57a ingevoegd, luidende:

1. Het tot beëindiging van de dienstbetrekking bevoegde gezag kan de dienstbetrekking met een werkneemster anders dan wegens ongeschiktheid uit hoofde van ziekten of gebreken niet opzeggen gedurende de zwangerschap van de werkneemster, noch gedurende het tijdvak van zes weken na de dag van haar bevalling, noch – indien zij haar arbeid heeft hervat – gedurende het tijdvak van de zevende week tot en met de twaalfde week na de bevalling. Het bevoegd gezag kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een geneeskundige of van een vroedvrouw verlangen.

2. Het niet in acht nemen van het bepaalde in het vorige lid maakt het bevoegde gezag niet schadeplichtig. In dat geval kan de werkneemster gedurende twee maanden na de opzegging de nietigheid daarvan inroepen. Het inroepen van de nietigheid geschiedt door kennisgeving aan het bevoegd gezag.

ARTIKEL III

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van plaatsing in het Staatsblad.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende Nota van Toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat daarvan afschrift zal worden gezonden aan de Raad van State en de Algemene Rekenkamer.

¹ Laatstelijk gewijzigd bij Koninklijk besluit van 20 februari 1979, Stb. 64.

Soestdijk, 7 februari 1979

Juliana

De Minister van Binnenlandse Zaken a.i.,
J. de Ruiter

Uitgegeven de *dertiende* maart 1979

De Minister van Justitie,
J. de Ruiter

NOTA VAN TOELICHTING

Naar aanleiding van de verhoogde rechtsbescherming in geval van zwangerschap en bevalling, welke bij Wet van 6 mei 1976, Stb. 295, in het commune ontslagrecht tot stand is gebracht, en met het oog op de goedkeuring van het Europees Sociaal Handvest (E.S.H.) wordt voorgesteld in het Algemeen Rijksambtenarenreglement en het Arbeidsovereenkomstenbesluit enkele wijzigingen aan te brengen.

Artikel 8, sub 2 van het E.S.H. houdt in dat de overeenkomstsluitende partijen, om de onbelemmerde uitoefening van het recht van vrouwelijke werknemers op bescherming te waarborgen, zich verplichten «het als onwettig te beschouwen indien een werkgever een vrouw haar ontslag aanzegt gedurende haar verlof wegens bevalling of haar ontslag aanzegt op een zodanig tijdstip dat de opzeggingstermijn gedurende een dergelijk verlof afloopt».

Het Comité van Onafhankelijke Deskundigen als bedoeld in artikel 25 van het Handvest heeft artikel 8, sub 2 E.S.H. geïnterpreteerd «as not laying down an absolute prohibition which could be removed, for instance, in the following cases:

(1) If an employed woman has been guilty of misconduct which justifies breaking off the employment relationship.

(2) If the undertaking concerned ceases to operate.

(3) If the period prescribed in the employment contract has expired.»

(Conclusions I, pag. 51).

Hieruit valt naar mijn mening af te leiden, dat, hoewel artikel 8, sub 2 E.S.H. in algemene bewoordingen spreekt van een verbod ontslag aan te zeggen gedurende het zwangerschapsverlof of op een zodanig tijdstip dat de ontslagdatum in dat verlof valt, dit verbod niet geldt wanneer de daarmee beoogde rechtsbescherming zou leiden tot een niet te rechtvaardigen bevoorrechte behandeling. Dit zou wel het geval zijn als het ontslagverbod ook zou gelden indien voor beëindiging van het dienstverband een reden aanwezig is, welke ook in geval van het niet bestaan van zwangerschaps- en bevallingsverlof toepassing zou vinden.

Ook de bepalingen van het commune ontslagrecht hebben naar mijn mening slechts ten doel de zwangere vrouw te beschermen tegen een ontslag dat verband houdt of kan houden met de zwangerschap. Het opzeggingsverbod van artikel 1639 h, vierde lid van het Burgerlijk Wetboek laat dan ook onverlet de mogelijkheid om tijdens de zwangerschap de dienstbetrekking te beëindigen wegens een dringende of gewichtige reden in de zin van artikel 1639 o, respectievelijk 1639 w van het Burgerlijk Wetboek. In deze gevallen is de reden voor de beëindiging van het dienstverband duidelijk een andere dan de zwangerschap.

Ten aanzien van de vrouwelijke ambtenaar in vaste dienst is de bestaande regeling genoegzaam met waarborgen omgeven. Zij kan niet worden ontslagen wegens zwangerschap of bevalling, terwijl zij tijdens de zwangerschap en het zwangerschapsverlof slechts ontslagen kan worden op een van de specifieke ontslaggronden van het Algemeen Rijksambtenarenreglement. Geen van deze ontslaggronden houdt verband met de zwangerschap.

Voor de ambtenaren in tijdelijke dienst geldt niet een in wezen gesloten systeem van ontslaggronden zoals voor de ambtenaren in vaste dienst, zodat voor de vrouwelijke ambtenaar in tijdelijke dienst wel een aanpassing vereist is in artikel 95 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement. Voorgesteld wordt deze aanpassing te doen bestaan in het niet kunnen opzeggen, indien ontslag wordt verleend zonder aanwijzing van een van de specifieke ontslaggronden genoemd in het Algemeen Rijksambtenarenreglement. Ik acht het gewenst voor wat de periode betreft waarin niet opgezegd kan worden aan te sluiten bij die welke het Burgerlijk Wetboek kent, namelijk de gehele zwangerschap, het zwangerschapsverlof en, indien de vrouwelijke ambtenaar haar dienst na de bevalling hervat, ook de periode van de zevende tot en met de twaalfde week na de bevalling.

Ook in het Arbeidsovereenkomstenbesluit dient een aanpassing in de ontslagbepalingen te worden aangebracht.

Simpele verwijzing naar het Burgerlijk Wetboek is in verband met de in het Burgerlijk Wetboek gekozen systematiek niet goed mogelijk. In dat systeem wordt de periode van de eerste zes weken na de bevalling gezien als een periode waarin de werkneemster ziek is.

Gedurende deze periode geldt dan een opzeggingsverbod.

Daar het Arbeidsovereenkomstenbesluit geen opzeggingsverbod tijdens ziekte kent zou enkele verwijzing naar het Burgerlijk Wetboek tot gevolg hebben dat opzegging wel mogelijk is gedurende de eerste zes weken na de bevalling. Voorgesteld wordt derhalve een nieuw artikel 57a op te nemen, waarmee materieel eenzelfde bescherming wordt geboden in geval van zwangerschap en bevalling als met het samenstel van bepalingen van het Burgerlijk Wetboek is beoogd te bewerkstelligen.

Het tweede lid van het voorgestelde artikel 57a, heeft, evenals het vijfde lid van artikel 1639 o van het Burgerlijk Wetboek, ten doel te voorkomen dat een beëindiging van het dienstverband in strijd met het opzeggingsverbod slechts leidt tot de normale schadeplichtigheid van artikel 1639 o, eerste lid van het Burgerlijk Wetboek.

De voorgestelde sanctie van nietigheid beantwoordt beter aan de strekking van het ontslagverbod, nl. te bereiken dat de werkneemster haar dienstbetrekking behoudt.

Een dergelijke bepaling inzake de nietigheidsinroeping wordt niet in het Algemeen Rijksambtenarenreglement opgenomen, omdat daaraan naar mijn mening geen behoefte bestaat in verband met het stelsel van waarborgen en rechtsgang waarmee de ambtelijke rechtspositie is omgeven.

Ten slotte is van de gelegenheid gebruik gemaakt in het Arbeidsovereenkomstenbesluit het in het eerste lid sub m van artikel 4 bepaalde te schrappen, omdat – afgezien van het discriminatoire karakter dat men erin kan lezen – deze bepaling nog slechts een historisch verband heeft met de Pensioenwet 1922 en in feite haar zin heeft verloren.

De Minister van Binnenlandse Zaken,
H. Wiegel