

Vergaderjaar 2003–2004

29 518

Evaluatie Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur

Nr. 1

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 april 2004

Mede namens de minister van Justitie en de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties bied ik u hierbij overeenkomstig artikel 7:648 lid 4 BW het verslag aan dat is opgesteld naar aanleiding van het rapport van de Commissie gelijke behandeling (Cgb) inzake haar bevindingen ten aanzien van de Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur (Woa)¹. Tevens ontvangt u het rapport van de Commissie gelijke behandeling.

Voornaamste conclusie die de Cgb in haar rapport trekt is dat de Woa in de praktijk goed werkbaar is gebleken. Ten aanzien van de naleving blijkt uit de evaluatie dat het oordeel van de Cgb in veel gevallen, zowel door werkgever, overheidsinstantie of CAO-partij is nageleefd. De Commissie acht het opvallend dat – in vergelijking met andere discriminatiegronden – relatief veel normadressaten (werkgevers, overheid, CAO-partijen) en medezeggenschapsorganen hun eigen handelen aan de Commissie voorleggen voor een oordeel. De Cgb ziet hierin een indicatie dat de positieve effecten van de oordelen zich ook uitstrekken tot een grotere groep personen. Hoewel de Cgb een aantal knelpunten constateert, leidt deze constatering niet tot de conclusie dat de normstelling zou moeten worden aangepast. Wel merkt de Cgb op dat zij meent dat er wel aanleiding is om de victimisatiebepaling in artikel 7:648 BW in overeenstemming te brengen met het communautaire recht. Ik ben voornemens om deze uitbreiding (alsmede de uitbreiding van artikel 125g Ambtenarenwet) van de victimisatiebescherming tegelijkertijd met de implementatie van de Tweede Herzienne Richtlijn (Richtlijn 2002/73/EG) bij uw Kamer in te dienen.

Ten behoeve van de evaluatie van de Woa zijn naast het rapport van de Cgb nog twee onderzoeken uitgevoerd. Het eerste onderzoek heeft betrekking op de bekendheid en de werking van de wet in de praktijk («Onderzoek ten behoeve van de evaluatie van de Waa en de Woa»). Dit onderzoek betreft zowel de evaluatie van de Woa als de evaluatie van de Wet aanpassing arbeidsduur. Het onderzoek is u toegezonden bij aanbieding van de evaluatie van de Wet aanpassing arbeidsduur. In dit onderzoek zijn

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

de volgende aspecten onderzocht: de bekendheid van de wet en de bekendheid van de Commissie gelijke behandeling als klachten- en adviesinstantie, het vermeend voorkomen van ongelijke behandeling op grond van arbeidsduur alsmede het gebruik van de wet in de praktijk en de uitwerking daarvan op de arbeidsvoorwaarden. Het tweede onderzoek is een CAO onderzoek naar onderscheid in arbeidsvoorwaarden op grond van verschil in arbeidsduur in 111 CAO's in de markt- en de zorgsector¹.

Uit het onderzoek naar de bekendheid en de werking van de wet in de praktijk blijkt dat het draagvlak voor gelijke behandeling op grond van arbeidsduur groot is, zowel onder werkgevers als onder werknemers en bij ondernemingsraden. Het CAO onderzoek toont een trend waarin de vormen van onderscheid verschuiven van (gehele of gedeeltelijke) uitsluiting van (kleine) deeltijders van de werkingssfeer van de CAO naar een verschil in toepassing van specifieke bepalingen tussen voltijders en deeltijders. In de bijlage bij deze brief informeer ik u over de belangrijkste bevindingen uit de beide onderzoeken, waarbij zij opgemerkt, dat noch in het onderzoek naar de bekendheid en de werking van de wet in de praktijk, noch in het CAO onderzoek uitspraken worden gedaan over het wel of niet gerechtvaardigd zijn van onderscheid naar arbeidsduur. Het oordeel over de rechtvaardiging van onderscheid naar arbeidsduur is immers voorbehouden aan de Commissie gelijke behandeling en de rechter.

Naar aanleiding van het onderzoek naar de bekendheid en de werking van de wet in de praktijk wordt geconcludeerd dat het draagvlak voor en de bekendheid met de wettelijke norm van dien aard zijn dat geen aanleiding is tot nadere actie.

Wat betreft het CAO-onderzoek van de Arbeidsinspectie kan ik u melden dat vergelijking van de resultaten van dit onderzoek uit 2003 met de resultaten van vergelijkbaar AI-onderzoek uit 1999 bemoeilijkt wordt door verschillen in steekproef, onderzoeksmethode en onderzoeksdefinities. Wel kan een vergelijking worden gemaakt ten aanzien van de gehele uitsluiting van (kleine) deeltijders. In 1999 kwam deze vorm van onderscheid nog voor in 5% (6 van de 118) van de onderzochte CAO's, in 2003 in 2% (2 van de 111) van de onderzochte CAO's.

Het is verheugend te kunnen constateren dat er sprake is van vooruitgang ten aanzien van gelijke behandeling op grond van arbeidsduur in CAO's. Toch heb ik naar aanleiding van de resultaten van het CAO onderzoek de Stichting van de Arbeid verzocht om CAO-partijen te wijzen op de mogelijkheid om de Commissie gelijke behandeling (Cgb) om advies te vragen ten aanzien van gelijke behandelingsaspecten in het algemeen, maar in het onderhavige geval specifiek ten aanzien van arbeidsduur. Voorts heb ik de Stichting in overweging gegeven om de CAO-partijen, die ervoor kiezen het onderscheid te handhaven, te verzoeken om de reden van het gemaakte onderscheid op te nemen in de CAO. Op deze wijze wordt de redengeving voor een ieder duidelijk gemaakt.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

Bevindingen «Onderzoek ten behoeve van de Waa en de Woa»:

- Hoewel bevraagden (werkgever, werknemer, ondernemingsraad) de Woa niet bij naam kenden blijkt uit het onderzoek wel dat het draagvlak voor gelijke behandeling op grond van arbeidsduur groot is.
- 80% van de werkgevers en 90% van de ondernemingsraden zegt te weten dat het onterecht is wanneer een werknemer in deeltijd een lager bruto uurloon ontvangt dan een werknemer met dezelfde functie en dezelfde kwaliteiten die fulltime werkt.
- De bekendheid van de Cgb is groot bij grote werkgevers (85%) en bij ondernemingsraden (88%). Bij werknemers (63%) en kleine werkgevers (61%) is de bekendheid redelijk groot.
- Sinds de inwerkingtreding van de Woa in 1996 heeft 40% van de werkgevers de primaire of secundaire arbeidsvoorwaarden aangepast. (Dat wil overigens niet zeggen dat de overige 60% ongerechtvaardigd onderscheid maakt in de arbeidsvoorwaarden). De aanpassingen hadden vooral betrekking op verlofregelingen zoals vakantiedagen, zorgverlof, kraamverlof. In veel gevallen (34%) zijn de aanpassingen via de CAO tot stand gekomen.
- Eén op de zeven ondervraagde werknemers gaf aan het idee te hebben gehad benadeeld te zijn op grond van arbeidsduur terzake van het bruto uurloon en promotie/bevordering.
- Eén op de twaalf ondervraagde werknemers gaf aan het idee te hebben gehad benadeeld te zijn op grond van arbeidsduur terzake van secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Het zijn vooral werknemers met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van twaalf tot twintig uur die meenden benadeeld te zijn inzake bruto uurloon en promotie/bevordering.
- 60% Van de werknemers heeft zijn/haar vermoeden over vermeend onderscheid ook kenbaar gemaakt aan de werkgever/direct leidinggevenden.
- Werknemers die hun vermoeden over vermeend onderscheid niet kenbaar maakten deden dit omdat zij er van uit gingen dat de werkgever er niets mee zou doen (34%) of dat het hun positie in het bedrijf niet ten goede zou komen (28%).
- In 12% van de gevallen van vermeend onderscheid is het onderscheid door de werkgever geheel en in 22% deels ongedaan gemaakt.
- Bijna een kwart van de werknemers bij wie het vermeende onderscheid niet ongedaan is gemaakt onderneemt verdere stappen. In de meerderheid van de gevallen blijft dit beperkt tot het nogmaals aankaarten van het vermeende onderscheid bij de werkgever. Bijna een kwart van de werknemers heeft de ondernemingsraad ingeschakeld. Een kleine groep zoekt hulp bij de vakbond (7%) of een advocaat (8%).

Bevindingen Arbeidsinspectie-onderzoek «Onderscheid naar arbeidsduur in CAO's»:

- Gehele uitsluiting van de CAO komt in 2% van de onderzochte CAO's voor. Het betreft hier uitsluiting van kleine deeltijders.
- Gedeeltelijke uitsluiting is in 25% van de CAO's aangetroffen, vooral ten aanzien van arbeidsduurverkorting voor werknemers vanaf 50 jaar, toeslagen voor werk op bijzondere uren en extra vrije tijd/vakantie van ouderen.
- Verschil in toepassing van arbeidsvoorwaarden is geconstateerd in 32% van de CAO's. Het gaat hier vooral om bepalingen over (overwerk-meerwerk) vergoedingen.

VERSLAG NAAR AANLEIDING VAN DE VIJFJAARLIJKE RAPPORTAGE VAN DE COMMISSIE GELIJKE BEHANDELING OVER DE WERKING VAN DE WET VERBOD OP ONDERSCHIED NAAR ARBEIDSDUUR

1. Inleiding

Op 1 november 1996 trad de Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur (Woa) in werking. De wet biedt werknemers en ambtenaren een wettelijke aanspraak op gelijke behandeling, ongeacht de arbeidsduur, bij de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst of ambtelijke aanstelling, wordt aangegaan, voortgezet dan wel beëindigd. Het verbeteren van de rechtspositie van werknemers en ambtenaren met een verschillende arbeidsduur was (en is) een belangrijk onderdeel van het overheidsbeleid, te beschouwen als complement van het beleid dat de groei van deeltijdarbeid nastreeft. Wil differentiatie en flexibilisering goed van de grond komen, dan is een vereiste dat werknemers en ambtenaren op grond van hun arbeidsduur niet met rechtspositionele onzekerheden of achterstellingen worden geconfronteerd. De wet heeft voorts betrekking op personen die onder gezag werkzaam zijn anders dan krachtens arbeidsovereenkomst of ambtelijke aanstelling. De wet heeft geen betrekking op zelfstandigen.

De rapportage van de Cgb beslaat de periode van 1 november 1996 tot 1 december 2001. De Cgb heeft zowel de beoogde als niet-beoogde effecten van de wet onderzocht zoals deze in de praktijk naar voren zijn gekomen. Hierbij is met name gelet op de toegankelijkheid, de uitvoerbaarheid, de handhaafbaarheid en de naleving. De Cgb heeft ook onderzoek gedaan naar de vraag in hoeverre de wet is afgestemd op internationale regelgeving. Bij de opstelling van het evaluatierapport is gebruik gemaakt van het onderzoeksverslag dat door dr. S.D. Burri in opdracht van de Cgb ten behoeve van deze evaluatie is opgesteld.

In algemene zin concludeert de Cgb dat de Woa, ondanks de complexe systematiek, in de praktijk goed werkbaar is gebleken. Bovendien blijkt dat de meeste oordelen van de Cgb in de praktijk worden nageleefd, en stelt de Cgb dat het feit dat relatief veel – in vergelijking met andere discriminatiegronden – normadressaten (werkgevers, overheid, CAO-partijen) en medezeggenschapsorganen zich tot de Cgb wenden voor een oordeel over eigen handelen een indicatie is dat de positieve effecten van de oordelen zich uitstrekken tot een grotere groep personen.

Desalniettemin wordt door de Cgb een aantal knelpunten gesignaleerd onder meer rond de stroomlijning van de Woa met andere gelijke behandelingswetgeving. Naar aanleiding hiervan heeft de Cgb in haar rapport een aantal specifieke aanbevelingen gedaan, waarop in paragraaf 2 van deze notitie zal worden ingegaan. In paragraaf 3 wordt ingegaan op eerder gedane toezeggingen zoals de vraag of in de toekomst de rapportage over de Woa moet worden meegenomen in de vijfjaarlijkse rapportage over de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (Wgb). Verder zal in deze paragraaf de toezegging van de toenmalige minister van Justitie gestand worden gedaan, om in het kader van de evaluatie van de Woa in te gaan op de reikwijdte van het wetsvoorstel ter implementatie van de EU-richtlijn 1999/70 EG van de Raad van Europa van 28 juni 1999 betreffende de door EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (27 661). Deze toezegging is gedaan bij de plenaire behandeling (Handelingen II 2001/2002, 27 661, blz. 4309) van laatstgenoemd wetsvoorstel (is inmiddels tot wet verheven op 22-11-2002) in de Tweede Kamer.

2. Aanbevelingen van de Commissie gelijke behandeling

- *Verbrokkeling van de normstelling*

Het verbod op onderscheid naar arbeidsduur is deels geïntegreerd in het Burgerlijk Wetboek (BW), deels in de Ambtenarenwet (AW) en deels opgenomen in de Woa als zelfstandige wet. Dit kan – zo stelt de Commissie – tot onbekendheid van de norm leiden. De Commissie beveelt vervolgens aan om na te gaan of de verbrokkeling van het verbod op onderscheid naar arbeidsduur kan worden tegengegaan door een open normadressering overeenkomstig artikel 5 Awgb op te nemen in het BW en de AW.

Het opnemen van een open normadressering in het BW en in de AW overeenkomstig de normadressering in artikel 5 van de Awgb, ligt niet voor de hand. Immers in titel 7:10 BW en in de AW wordt de relatie geregeld tussen de werkgever en de werknemer, respectievelijk tussen het bevoegd gezag en de ambtenaar. Een open normadressering past dan ook niet in deze beide wetten. Voorts zijn wij er niet van overtuigd, dat regeling van de norm in verschillende wetten heeft geleid tot onbekendheid van de norm. Dit blijkt ook niet uit de rapportage van de Cgb waarin wordt geconstateerd, dat relatief veel normadressaten en medezeggenschapsorganen zich tot de Cgb wenden voor een oordeel en evenmin uit de resultaten van het onderzoek naar de bekendheid van en de werking van de wet in de praktijk. Tenslotte zij hier opgemerkt dat een open normadressering overeenkomstig artikel 5 Awgb de verbrokkeling niet tegen gaat. Er blijven dan ook nog steeds twee aparte regelingen over waarin het verbod wordt uitgewerkt.

- *Kleine deeltijders*

De Woa beoogt werknemers te beschermen die geen voltijdaanstelling hebben, waarbij de wetgever als uitgangspunt heeft gehanteerd dat deeltijdarbeid volwaardige en normale arbeid is en dat deze bevorderd dient te worden. De Cgb onderschrijft de doelstellingen en uitgangspunten van de Woa, maar concludeert dat zij op gespannen voet staan met de symmetrische formulering van de doelstelling, die er toe leidt dat zowel voltijders als deeltijders in staat worden gesteld een beroep op de Woa te doen. De Cgb is evenwel niet van mening dat dit tot een wijziging van de normstelling noodzaakt, gelet op de overige gelijke behandelingswetgeving waarin ook voor een symmetrische benadering is gekozen. Wel is zij van mening dat een expliciete uitspraak van de wetgever, dat de Woa mede is bedoeld om kleine deeltijders te beschermen, zal bijdragen aan de toepassing van de wet in de praktijk. Op grond hiervan beveelt de Commissie aan te expliciteren dat de Woa er mede is ter bescherming van kleine deeltijders.

Uit de Woa zelf alsook uit de totstandkomingsgeschiedenis van deze wet blijkt, dat alle werknemers – ongeacht hun arbeidsduur – aanspraak kunnen maken op gelijke behandeling bij de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet, dan wel beëindigd, tenzij onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Aan de wens van de Cgb om hieraan meer bekendheid te geven is reeds tegemoetgekomen in die zin, dat in het kader van de Woa onderzoek is verricht naar de positie van kleine deeltijders in CAO's. Inmiddels is hierover een tweetal rapporten verschenen, beide van de Arbeidsinspectie (het rapport «Deeltijd in CAO's», een onderzoek naar de rechtspositie van deeltijders en deeltijdbevorderende bepalingen in CAO's, van mei 1999, en het rapport «Onderscheid in CAO's tussen deeltijders en voltijders in 2001, van juli 2002.) Deze rapporten zijn aan de Stichting van de Arbeid (StvdA) gezonden met

het verzoek CAO-partijen op te roepen om bepalingen waarin onderscheid naar arbeidsduur wordt gemaakt nauwkeurig te bezien in het licht van de geldende wetgeving en het deeltijdstimulerende overheidsbeleid. Voorts is gevraagd om partijen nogmaals te wijzen op de mogelijkheid om de Cgb advies te vragen. De StvdA heeft aan dit verzoek gehoor gegeven door de onderzoeksbevindingen door te geleiden naar de centrale organisaties van werkgevers en werknemers. Wij menen dan ook dat voldoende duidelijk is dat de Woa er mede is ter bescherming van kleine deeltijders. Uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie naar onderscheid in arbeidsduur in CAO's dat in 2003 is uitgevoerd blijkt dat nog slechts in 2 van de onderzochte CAO's uitsluiting van kleine deeltijders voorkomt. In de ene CAO betreft het «werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet meer dan 8 uur per week arbeid verrichten», en in de andere CAO betreft het verkooppersoneel dat gemiddeld 12 uur per 4 weken werkt op koopavonden.

Deze uitsluiting is onder de aandacht gebracht van de Stichting van de Arbeid met het verzoek CAO-partijen te wijzen op de geldende wetgeving en ook op de mogelijkheid de Cgb om advies te vragen.

- *Symmetrische benadering*

De Cgb merkt op dat de formulering van de Woa slechts gedeeltelijk overeenkomt met het gelijke behandelingsgebod in de EG-richtlijn over deeltijdarbeid (97/81/EG). De richtlijn verbiedt een minder gunstige behandeling van deeltijders in vergelijking met vergelijkbare voltijders in de arbeidsvoorwaarden enkel omdat ze in deeltijd werken, tenzij het verschil in behandeling objectief gerechtvaardigd is. De EG-richtlijn kent dus wel een asymmetrische benadering. In het licht van de overige gelijke behandelingswetgeving die eveneens symmetrisch is geformuleerd, acht de Cgb aanpassing van de normstelling voornamelijk niet voor de hand liggend. Wel zou de wetgever meer duidelijkheid kunnen scheppen door te benadrukken dat het verbod van onderscheid op grond van arbeidsduur in het licht van de doelstellingen van de Woa – in het bijzonder de verbetering van de rechtspositie van deeltijders – en in het licht van de in artikel 5 van het VN Vrouwenverdrag vervatte verplichting dient te worden geïnterpreteerd. De Cgb beveelt aan om duidelijkheid te scheppen over de discrepantie op het punt van de symmetrische benadering tussen de EG-richtlijn deeltijdarbeid (97/81/EG) en de Woa.

In de memorie van toelichting (24 498, nr. 3 blz. 8) bij de Woa is gesteld dat de Woa de ontwikkeling naar meer differentiatie en flexibilisering van arbeid en arbeidsduurpatronen niet in de weg mag staan. Deze ontwikkeling leidt ertoe dat het onderscheid voltijd/deeltijd op den duur zal vervagen. Weliswaar – zo stelt de memorie van toelichting – zal op dit moment de «traditionele» voltijdwerker in het merendeel der gevallen het referentiepunt zijn voor de werknemer met een andere arbeidsduur. Gelet echter op de wens tot meer differentiatie zal een werknemer, die vermoedt ongelijk te worden behandeld op grond van zijn arbeidsduur, niet meer in alle gevallen een vergelijkbare voltijdwerker als ijkpunt tot zijn «beschikking» hebben, maar wellicht wel een vergelijkbare collega-werknemer met een andere arbeidsduur.

In de Woa is daarom bewust vermeden om in termen van voltijder en deeltijder te spreken. In die zin wordt met het non-discriminatiebeginsel, zoals verwoord in de Woa, dan ook voldaan aan de verplichting die volgt uit artikel 5 van het VN Vrouwenverdrag, te weten: de verplichting tot bestrijding van de dominante gender ideologie. Hieraan zou wellicht niet zijn voldaan als de traditionele voltijdwerker (veelal man) als ijkpunt voor de vergelijking in aanmerking zou zijn genomen. De terminologie uit de richtlijn heeft het risico dat zij «gedateerd» wordt.

De Woa gaat dan ook niet uit van het onderscheid dat in de hiervoor genoemde richtlijn wordt gebruikt, waar wel in termen van traditionele arbeidsduurpatronen wordt gesproken. De ratio hiervan is, dat de Woa beoogt onderscheid in de rechtspositie van werknemers, gebaseerd op een verschil in arbeidsduur, ongedaan te maken, teneinde de deelname aan het verrichten van betaalde arbeid van personen die niet in het traditionele (voltijds) patroon werkzaam willen of kunnen zijn zo min mogelijk te belemmeren. Het uitgangspunt van de verbetering van de rechtspositie is dan ook zo uitgewerkt dat personen op grond van arbeidsduur niet mogen worden benadeeld. De Woa kent een bredere bescherming dan de EG-richtlijn die zich beperkt tot bescherming van deeltijders ten opzichte van voltijders. Dit resulteert in een symmetrische benadering, die ook geldt voor de overige gelijke behandelingswetgeving, zoals ook de Cgb terecht opmerkt.

- *Begrip arbeidsverhouding*

De Cgb gaat ook in op artikel V Woa, dat er toe strekt het verbod tot het maken van onderscheid naar arbeidsduur uit te breiden naar arbeidsrelaties waarvan de juridische status niet helder is. Het is de vraag, aldus de Cgb, of de bedoeling van de wetgever met deze bepaling is gerealiseerd, nu op grond van artikel V is vereist dat arbeid onder gezag van een ander wordt verricht. De Cgb ziet hierin aanleiding om aan te bevelen in de Woa de term «arbeidsverhouding», te hanteren en te omschrijven, uitgaande van het brede begrip zoals dat op grond van de Awgb wordt geïnterpreteerd.

In het kabinetsstandpunt naar aanleiding van de evaluatie van de Awgb is geconcludeerd, dat er kennelijk onduidelijkheid bestaat over de reikwijdte van artikel 5 en 6 Awgb. Uit de totstandkomingsgeschiedenis van de Awgb blijkt, dat al die vormen waarin onder gezag van anderen arbeid wordt verricht, onder het begrip arbeidsverhouding vallen en dus onder de reikwijdte van artikel 5. Alle andere arbeidsrelaties vallen onder de reikwijdte van artikel 6. Voorgesteld is om artikel 5 van de Awgb zodanig aan te passen, dat in plaats van arbeidsverhouding gesproken zal worden van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Verder zal worden bepaald dat indien een natuurlijk persoon, rechtspersoon of bevoegd gezag een ander onder zijn gezag arbeid laat verrichten, anders dan krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of ambtelijke aanstelling, artikel 5 Awgb van overeenkomstige toepassing is. Hiermee wordt in feite de structuur voorgesteld, die thans in de Woa is opgenomen. Het ligt dan ook niet voor de hand de aanbeveling van de Cgb in deze te volgen.

- *Bevoegdheid van de Commissie gelijke behandeling*

De Cgb is bevoegd te oordelen over onderscheid naar arbeidsduur. In artikel 7:648, lid 3, BW is echter niet het hele hoofdstuk van de Awgb ten aanzien van de Cgb van toepassing verklaard. In de praktijk kunnen – zo meent de Cgb – in het bijzonder de artikelen 18 en 19 van belang zijn, waarin respectievelijk bijstand van specifieke ambtenaren is geregeld en de mogelijkheid voor de Cgb om alle inlichtingen en bescheiden te vorderen die voor de vervulling van haar taak redelijkerwijs nodig zijn. De Cgb stelt in dit verband dat aangenomen mag worden dat het hele hoofdstuk van de Awgb over de Cgb van toepassing is bij geschillen die binnen de werkingssfeer van de Woa vallen. Dit neemt echter niet weg – aldus de Cgb – dat een wettelijke verwijzing naar de artikelen 11 t/m 21 Awgb meer duidelijkheid hierover zou scheppen. De Cgb beveelt dan ook aan te expliciteren dat het hele hoofdstuk van de Awgb ten aanzien van de Cgb van toepassing is bij geschillen die binnen de werkingssfeer van de Woa

vallen, door een wettelijke verwijzing naar alle relevante bepalingen van de Awgb in artikel 7:648 BW op te nemen.

Een dergelijke verwijzing is overbodig. De bevoegdheid van de Commissie blijkt uit artikel 7:648 BW zelf en niet uit de Awgb. Daartoe worden de artikelen 12, 13, 14, 15 van de Awgb van overeenkomstige toepassing verklaard. De competentie van de Commissie alsmede de reikwijdte van haar taak is daarmee aangegeven. De overige bepalingen van hoofdstuk 2 van de Awgb hoeven niet uitdrukkelijk van toepassing te worden verklaard. Deze bepalingen betreffen het functioneren van de Commissie, de uitoefening van haar taak en haar werkwijze en gelden in hun algemeenheid voor alle zaken waarmee de Commissie te maken krijgt, derhalve ook voor geschillen die in het onderhavige kader aan de Commissie zullen worden voorgelegd, zonder dat daarvoor een aparte rechtsgrondslag nodig is.

- *Materiële werkingssfeer*

De materiële werkingssfeer is in artikel 7:648 BW bijna op dezelfde wijze verwoord als in artikel 7:646 BW. Artikel 7:648 BW heeft betrekking op de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel opgezegd. Uit de memorie van toelichting blijkt dat het verbod op onderscheid naar arbeidsduur niet alleen betrekking heeft op dergelijke voorwaarden, maar ook op de arbeidsvoorwaarden zelf, de voortzetting van en de opzegging van de arbeidsovereenkomst, zo stelt de commissie. Dit komt ook naar voren in de oordelen van de Cgb. Onduidelijk is dan ook waarom de term voorwaarden gehanteerd is. De Cgb beveelt aan om de materiële werkingssfeer van artikel 7:648 BW, artikel 125g AW en artikel III Woa in overeenstemming te brengen met de wettekst van artikel 7:646 BW. Tevens wijst de Cgb er op dat zowel in artikel 7:646 BW als in artikel 7:648 BW de term «opgezegd» wordt gebruikt. In artikel 125 AW en artikel III Woa staat de term «beëindigd» en niet «opgezegd». De commissie is van mening dat het gebruik van verschillende termen in de praktijk verwarrend werkt.

In de memorie van toelichting bij de Woa (24 498, nr. 3 blz. 21) is gesteld dat onder de hier gehanteerde formulering «in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel beëindigd», alle tussen de werkgever en werknemer ten tijde van de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst gemaakte afspraken vallen, alsmede de regelingen die nog tijdens de duur van het contract worden getroffen en de voorwaarden van beëindiging van de overeenkomst. In zoverre is er dan ook geen verschil tussen beide wetten.

De formulering in de Woa wijkt inderdaad af van die van de overige gelijke behandelingswetgeving. De materiële werkingssfeer van artikel 7:646 is ruimer dan van artikel 7:648 dat zich richt op tussen werknemer en werkgever gemaakte afspraken. Artikel 7: 646 daarentegen verbiedt ook het maken van onderscheid tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst als zodanig.

Hier zij verwezen naar het kabinetsstandpunt evaluatie Awgb (28 481, nr. 1 blz. 46), waar gesteld is dat «de materiële werkingssfeer van artikel 7:648 BW en Woa III beperkter is dan die van artikel 1a Wgb, 7:646 BW en artikel 5 Awgb, omdat de Woa geen recht op deeltijd beoogt te creëren».

Met betrekking tot de opmerking van de Cgb over het gebruik van de begrippen «beëindiging» en «opzegging» zij er op gewezen dat in de verschillende wetten naar hun aard een verschillende terminologie gebruikt wordt. Zo wordt in het BW de privaatrechtelijke term «opzegging» gehanteerd en in de AW de term «beëindiging». Het ligt niet voor de hand alleen voor de gelijke behandelingsbepalingen in beide wetten een afwijkende terminologie te gebruiken.

- *Werving en selectie*

De Woa is niet van toepassing op werving en selectie. Ook de term «aanstelling verlenen» in artikel 125g AW ziet niet op het recht om in deeltijd te worden aangesteld, noch op het recht de arbeidsduur te verminderen. Op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) kan een werknemer aanpassing van de arbeidsduur verzoeken, indien deze een jaar in dienst is van de werkgever. De Cgb meent dat onduidelijk is wat de grens tussen werving en selectie is en de «voorwaarden bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst», hetgeen wel onder de reikwijdte van de norm valt. Het stellen van minimale vereisten in geval van bevordering, overplaatsing of als een voorwaarde voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst valt onder de werkingssfeer van de Woa. Ook bij het aanbieden van een functie in het kader van een reorganisatie acht de Cgb de Woa van toepassing. De werving- en selectiefase kan worden getoetst aan het verbod op indirect onderscheid op grond van geslacht, indien overwegend vrouwen (of mannen) benadeeld worden.

De Cgb beveelt aan na te gaan wat de consequenties zullen zijn van het toevoegen van werving en selectie aan de werkingssfeer van artikel 7:648 BW, artikel 125g AW en de Woa, met name gelet op de samenhang met de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa).

Het onder de werkingssfeer van de Woa brengen van werving en selectie ligt niet in de rede (en is feitelijk ook niet mogelijk) omdat ten tijde van werving en selectie er nog geen sprake is van een situatie waar toepassing gegeven kan worden aan het non-discriminatiebeginsel als bedoeld in de Woa. Er is immers geen sprake van een werknemer met een bepaalde arbeidsduur, maar (slechts) van een persoon die solliciteert op een bepaalde vacature, waarmee hij of zij niet op voorhand de status verwerft van een werknemer met een bepaalde arbeidsduur. Met andere woorden, het betreft een persoon die wellicht de aangeboden arbeid in deeltijd wil verrichten, maar daarmee voor de betreffende werkgever nog niet de status van «deeltijder» verkrijgt waarmee in het kader van de Woa rekening zou moeten worden gehouden. Hiermee is tevens aangegeven de grens tussen werving en selectie en de «voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan» waar de Cgb aan refereert. Bij werving en selectie is er immers nog geen sprake van het aangaan van een arbeidsovereenkomst, maar slechts van het verkennen van de mogelijkheden tot het aangaan van een dergelijke overeenkomst. Er bestaat in die zin dan ook geen samenhang met de Waa. De Waa voorziet immers in een regeling op grond waarvan *een werknemer* bij een werkgever een verzoek kan indienen ter vermindering (dan wel vermeerdering) van de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsduur.

- *Scholing voorafgaande aan een arbeidsverhouding*

De Woa heeft alleen betrekking op scholing in het kader van een arbeidsovereenkomst, terwijl de Awgb en de Wgb betrekking hebben op het volgen van onderwijs, scholing en dergelijke zowel voorafgaand aan als tijdens een arbeidsverhouding (artikel 5, eerste lid, sub e, Awgb en artikel 4 Wgb). De Cgb beveelt aan te overwegen om de werkingssfeer van de Woa uit te breiden ten aanzien van scholing voorafgaand aan de arbeidsverhouding, conform de ruimere werkingssfeer van artikel 5 Awgb.

Artikel 5 Awgb is qua normadressaat ruimer geformuleerd en heeft niet alleen betrekking op de werkgever. Bij scholing voorafgaand aan de arbeidsverhouding dient men te denken aan bijvoorbeeld een intermediair. In tegenstelling tot de Awgb en de Wgb heeft de Woa geen betrekking op de periode voorafgaand aan een arbeidsverhouding, dus ook niet op het volgen van scholing in de periode voorafgaand aan de arbeidsver-

houding. De Woa kan hierop ook geen betrekking hebben, omdat er in de periode voorafgaande aan een arbeidsverhouding nog geen sprake is van een werknemer met een bepaalde arbeidsduur waarop het non-discriminatiebeginsel van toepassing zou kunnen zijn (zie ook in dit verband wat hiervoor onder *Werving en selectie* is opgemerkt). Het uitbreiden van de werkingssfeer van de Woa met een element dat niet voortvloeit uit de arbeidsverhouding is dan ook niet mogelijk.

- *Vrije beroep*

Zowel de Wgb als de Awgb strekken zich uit tot het vrije beroep. Het vrije beroep valt niet onder de werkingssfeer van de Woa. Onduidelijk is, aldus de Cgb, waarom bij de totstandkoming van de Woa niet is gekozen voor aansluiting bij de werkingssfeer van de Awgb. Aanbevolen wordt om na te gaan of de overwegingen die destijds hebben geleid tot het niet onder de Woa brengen van het vrije beroep nog steeds gelden.

Artikel 6 van de Awgb richt zich op de voorwaarden voor en de toegang tot het vrije beroep. De Woa heeft daarop geen betrekking en is bedoeld om benadeling van werknemers op grond van hun arbeidsduur te voorkomen. Er is dan ook nimmer overwogen om vrije beroepsbeoefenaren onder de werkingssfeer van de Woa te brengen. Daarvoor bestaat ook geen aanleiding nu een vrije beroepsbeoefenaar zelf veelal de voorwaarden bepaalt waaronder hij of zij opdrachten uitvoert.

- *Overlap Waa en Woa*

De Cgb constateert dat de Woa en de Waa elkaar op een aantal punten overlappen. Beide wetten bestrijken situaties die betrekking hebben op het stellen van minimale of maximale urenreizen. De toetsingssystematiek van de Waa verschilt zowel van die van de Woa als van het gelijke behandelingsgebod op grond van geslacht. Na toekenning van een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur stelt de werkgever de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. In het kader van de Woa wordt de strikte objectieve rechtvaardigingstoets gebruikt als er sprake is van onderscheid op grond van arbeidsduur bij het inzetten van deeltijders, aldus de Cgb. Onderzocht wordt of het doel zwaarwegend en niet discriminerend is en het middel geschikt en noodzakelijk is. Hetzelfde geschil, enerzijds getoetst aan de Waa en anderzijds aan de Woa of er sprake is van indirect onderscheid op grond van geslacht, kan dus tot verschillende uitkomsten leiden. Bovendien geldt een andere systematiek wat betreft de handhaving. De handhaving van de Waa is voorbehouden aan de rechter, terwijl de Cgb bevoegd is om een oordeel te geven over eventueel verboden onderscheid aangaande de Woa naast de rechter. De Cgb ziet hierin aanleiding aan te bevelen om na te gaan op welke manier verandering kan worden gebracht in de discrepanties tussen de Woa en de Waa; hetzij door de toetsingssystematiek in de Waa te harmoniseren door de objectieve rechtvaardigingstoets in deze wet in te voeren, hetzij door bij de handhaving van de Waa, de Cgb een rol toe te kennen. Aanbevolen wordt dit ook als aandachtspunt bij de evaluatie van de Waa mee te nemen.

Benadrukt dient te worden dat de Woa en de Waa twee verschillende zaken regelen. De Waa is geen gelijke behandelingswet, maar voorziet in de mogelijkheid van aanpassing van de arbeidsduur op verzoek van de werknemer en stelt terzake materiële en formele vereisten. De toetsingssystematiek van de Waa is afgestemd op de specifieke kenmerken van de

materie die deze wet regelt. Daarbij is geen rol weggelegd voor de Commissie gelijke behandeling.

Voorts wordt het volgende opgemerkt. Wanneer een verzoek van een werknemer tot vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur is gehonoreerd, maar er is geen instemming met de wens tot een bepaalde spreiding van de uren, is niet zonder meer aan te nemen dat hier sprake is van ongelijke behandeling in de zin van de Woa (onderscheid naar arbeidsduur). In die zin is er dan ook geen aanleiding om de toetsings-systematiek van de Waa aan te passen in de zin van de Woa (onderscheid naar arbeidsduur).

Voorts geldt, dat als men van oordeel is, dat door de wijze waarop de werktijden (niet) worden vastgesteld in strijd wordt gehandeld met de Woa, men hierover een klacht kan indienen bij de Cgb, of de vermeende strijdigheid aan de orde kan stellen bij de rechter (al dan niet in het kader van een procedure aangespannen op grond van de Waa).

Het is dan ook niet aangewezen om de Cgb een rol toe te kennen bij de handhaving van de Waa.

- *Victimisatieverbod*

Op grond van de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie zijn lidstaten verplicht om de nodige voorschriften op te nemen in de nationale rechtsorde om de rechterlijke bescherming te verzekeren aan werknemers wier werkgever, na beëindiging van de arbeidsverhouding, weigert referenties te verstrekken, als reactie op een vordering die is ingediend om het beginsel van gelijke behandeling in de zin van artikel 6 in richtlijn 76/207/EEG te doen naleven. Stroomlijning met het gelijke behandelingsrecht zou dus vereisen dat het victimisatieverbod een ruimere reikwijdte heeft en ook ziet op een nadelige behandeling na de beëindiging van de arbeidsverhouding. Hieromtrent beveelt de Cgb aan om de victimisatiebepaling van artikel 7:648, eerste lid, BW in overeenstemming te brengen met de bepalingen daaromtrent in het communautaire recht.

Door implementatie van de Herzene Tweede Richtlijn (Richtlijn 2002/73/EG) zullen de relevante artikelen in het BW worden aangepast aan het communautaire recht. Daarbij zal ook de victimisatiebescherming in artikel 7:648 BW en in artikel 125g AW in overeenstemming gebracht worden met dit communautaire recht.

- *Algemeen verbindend verklaren*

De Cgb stelt voor om bij het algemeen verbindend verklaren van CAO's, systematisch te toetsen of de bepalingen in overeenstemming zijn met het verbod op onderscheid wegens arbeidsduur en deze in geval van twijfel voor te leggen aan de Cgb.

Indien er een verzoek tot algemeen verbindend verklaring wordt ingediend worden de CAO-bepalingen getoetst aan de gelijke behandelingswetgeving en dus ook aan de Woa. Indien er sprake is van evidente strijdigheid met deze wetgeving, worden de desbetreffende bepalingen niet algemeen verbindend verklaard. Bestaat er echter onzekerheid over de strijdigheid met deze wetgeving, dan wordt er vanuit gegaan dat de bepaling in de praktijk geoorloofd kan zijn. De bepaling zal dan voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking komen. Bij in een CAO gemaakt onderscheid kan er onzekerheid over mogelijke strijdigheid (met de Woa) bestaan omdat voor dit onderscheid een objectieve rechtvaardiging kan bestaan. Het is aan de rechter en aan de Commissie gelijke behandeling, en niet aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om in een dergelijk, concreet, geval te beoordelen of hiervan sprake is.

Overigens zij hierbij opgemerkt dat elke algemeen verbindendverklaring vergezeld gaat van een zogenoemd vangnetdictum, waarin bepaald is, dat mocht in de toepassingspraktijk, op grond van de uitspraak van een rechter, onverhoopt blijken dat een algemeen verbindend verklaarde CAO-bepaling in strijd is met wet- en regelgeving, deze regelgeving prevaleert.

- *Bijscholing rechterlijke macht*

Uit de rechtspraak van (lagere) rechters kan worden afgeleid dat werktijdregelingen vaak een rol spelen bij ontbindingsverzoeken en dat deze (mede) aan de norm van goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) worden getoetst, maar niet specifiek aan artikel 7:648 BW. Dit heeft tot gevolg dat de objectieve rechtvaardigingstoets van de Woa door de rechters (nog) niet wordt toegepast en dat werkgevers niet hoeven aan te tonen dat ze een zwaarwegend en legitiem doel nastreven en dat de gekozen middelen geschikt en noodzakelijk zijn om dat doel te bereiken.

De Cgb ziet hierin aanleiding om aan te bevelen de (bij)scholing van de rechterlijke macht en rechtshulpverleners op het gebied van de gelijke behandelingswetgeving te bevorderen, onder meer door opnemng van gelijke behandelingsrecht als onderdeel van de opleidingstrajecten van nieuwe leden van de rechterlijke macht.

Binnen de rechtersopleiding wordt aandacht besteedt aan velerlei wetgeving, ook die welke betrekking heeft op het verbod op onderscheid naar arbeidsduur. Relevante wetgeving komt aan bod indien de behandelende dossiers daar aanleiding toe geven.

Daarnaast wordt er in algemene zin aandacht geschonken aan de relevante wetgeving op een bepaald terrein, dit geldt ook voor de wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur.

3. Toezeggingen

Integratie gelijke behandelingsrapportages

In het Kabinetsstandpunt Awgb is er op gewezen dat vanwege de specifieke problematiek gekozen is voor het zenden van een afzonderlijk (vijfjaarlijks) verslag over de Woa aan de Staten-Generaal in plaats van incorporatie in de verslagen over de Awgb. Daarbij is tevens aan de orde gesteld dat in het onderhavige verslag zal worden gezien of het opportuun is om wat betreft de Woa te blijven kiezen voor afzonderlijke vijfjaarlijkse rapportages.

Uit oogpunt van stroomlijning ligt het echter niet voor de hand de rapportage over de Woa deel uit te laten maken van de vijfjaarlijkse rapportage over de Awgb, gezien het verschil in normstelling. Gelet ook op de ontwikkeling in de gelijke behandelingswetgeving (nieuwe gronden: gelijke behandeling van tijdelijk en vast personeel en het verbod op onderscheid naar leeftijd), waar ook rapportageverplichtingen aan verbonden zijn, ligt het ook niet voor de hand om op grond van pragmatische overwegingen hiertoe over te gaan. Vooralsnog wordt dan ook niet overwogen om af te zien van afzonderlijke rapportages.

Reikwijdte wetsvoorstel bepaalde tijd

Bij de mondelinge behandeling van het wetsvoorstel ter implementatie van de EU richtlijn inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (27 661) heeft de toenmalige minister van Justitie toegezegd in het kader van de evaluatie van de Woa in te gaan op de reikwijdte van het hiervoor genoemde wetsvoorstel.

In onderdeel A (artikel 649 Boek 7 BW) van artikel 1 van de wet van 7 november 2002 is het verbod van onderscheid op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst voor deze arbeidsrelatie uitgewerkt. Het verbod richt zich tot de werkgever. In artikel II is het verbod uitgewerkt voor alle partijen die betrokken zijn bij het vaststellen van arbeidsvoorwaarden. Tenslotte wordt in artikel III het verbod van onderscheid van toepassing verklaard op arbeidsrelaties, anders dan een arbeidsovereenkomst of een ambtelijke aanstelling, waarbij onder gezag arbeid wordt verricht. Deze bepaling komt overeen met artikel 1b van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (Wgb) en artikel V van de Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur (Stb 1996, 391). Artikel 1b van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen is in het kader van de Reparatiwet (Stb 1989, 168) toegevoegd aan deze wet. De toevoeging van artikel 1b leidt ertoe dat de gelijke behandelingsbepalingen niet langer alleen van toepassing zijn op arbeid verricht krachtens arbeidsovereenkomst of ambtelijke aanstelling, maar op iedere arbeidsverhouding waarin een persoon onder gezag van een ander arbeid verricht. Deze uitbreiding van het toepassingsgebied vond plaats na een discussie met de Tweede Kamer over het begrip betrekking in artikel 3 Wgb en over de vraag waarom alleen bij werving en selectie voor dat begrip was gekozen. In de memorie van antwoord overweegt de regering dat «hiermee wordt voorzien in de wens van de Tweede Kamer om de wetgeving gelijke behandeling zich uit te laten strekken tot diverse verschijningsvormen van arbeid, niet alleen wanneer het gaat om werving en selectie maar ook om de daarop volgende fasen van de arbeidsverhouding. Overeenkomstig de memorie van toelichting bij artikel 3 van het wetsvoorstel denken wij onder andere aan dienstbetrekkingen in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening, de Wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten en de Wet onbeloonde arbeid door uitkeringsgerechtigden alsmede aan de overeenkomst tussen een stagebiedende organisatie en een stagiair». (Kamerstukken II, 1986/87, 19 908, nr. 3, blz. 25. In artikel 3 wordt gesproken van «betrekking». In het kader van de Reparatiwet (Kamerstukken II, 1986/87, 19 908, nr. 3, p. 14–15) heeft de regering onder meer overwogen dat vormen van arbeid, waarin op overeenkomstige wijze als in de eerder genoemde drie vormen van arbeid (d.w.z. de arbeidsovereenkomst, de ambtelijke aanstelling en het vrije beroep) aan het arbeidsproces wordt deelgenomen, voor de toepassing van artikel 3 als betrekking kunnen worden beschouwd. Als voorbeelden werden genoemd de hiervoor in het kader van artikel 1b genoemde arbeidsrelaties.

De Algemene wet gelijke behandeling bestrijkt het terrein van de arbeid in de artikelen 5 en 6. In artikel 5 lid 1 onder a wordt gesproken van betrekking; in onderdeel b van arbeidsverhouding. Het begrip «betrekking» heeft hier dezelfde betekenis als in de Wgb.

Het begrip «arbeidsverhouding» omvat naast de arbeidsovereenkomst die vormen waarin onder gezag van anderen arbeid wordt verricht. Artikel 6 (vrije beroep) is ontleend aan de Wet gelijke behandeling (artikel 2). Artikel 6 ziet op de toegang tot de uitoefening van en de ontplooiingsmogelijkheden binnen het vrije beroep, in die gevallen waarin artikel 5 niet van toepassing is. Uit de totstandkomingsgeschiedenis van de Awgb kan worden afgeleid dat alle arbeid onder gezag onder het bereik van artikel 5 valt en niet onder artikel 6 Awgb. De reikwijdte van de artikelen 5 en 6 komt overeen met die van de Wgb en artikel 646 Boek 7 BW tezamen. Artikel 1b van de Wgb is in de Awgb uitgewerkt via het ruime begrip «arbeidsverhouding».

In het kabinetsstandpunt over de evaluatie Awgb is aangekondigd dat in plaats van arbeidsverhouding in artikel 5 zal worden gesproken van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht en dat verder zal worden bepaald dat, indien een natuurlijk persoon, rechtspersoon of bevoegd

gezag een ander onder zijn gezag arbeid laat verrichten, anders dan krachtens arbeidsovereenkomst of ambtelijke aanstelling artikel 5 van overeenkomstige toepassing is (Kamerstukken II, 2001/2002, 28 481, nr. 1, bijlage 1, nr. 5). Aldus wordt de structuur van de Wgb gevolgd.

Aanvankelijk was het wetsvoorstel Verbod van onderscheid naar arbeidsduur beperkt tot de arbeidsovereenkomst en de ambtelijke aanstelling. Via het gewijzigd amendement van het lid Bakker (Kamerstukken II, 1995/96, 24 498, nr. 10) richt het verbod zich niet alleen tot de werkgever maar tot allen die betrokken zijn bij de vaststelling van arbeidsvoorwaarden (artikel III). Voorts heeft het gewijzigd amendement Rabbae (nr. 9) geleid tot de introductie van artikel V dat gelijkloidend is aan artikel 1b Wgb. Als toelichting wordt vermeld dat het amendement het verbod beoogt uit te breiden tot arbeidsrelaties waarvan de juridische status onhelder is. Hierdoor kan een werkgever zich niet aan de strekking van deze wet onttrekken door te stellen dat de arbeidsverhouding geen dienstbetrekking vormt. Verwezen wordt naar artikel 1b.

Op grond van vorenstaande kan geconcludeerd worden dat de reikwijdte van de wet van 7 november 2002 (Stb. 560) aansluit bij die van de andere gelijke behandelingsregelingen.