

Vergaderjaar 1998–1999

26 358

Regels inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur (Wet aanpassing arbeidsduur)

Nr. 26

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 20 september 1999

In mijn reactie in tweede termijn tijdens de plenaire behandeling van het wetsvoorstel aanpassing arbeidsduur (Kamerstukken II, 1998–1999, 26 358) heb ik Uw Kamer toegezegd op een aantal vragen nog nader schriftelijk in te gaan.

Ten eerste is mij gevraagd in te gaan op artikel 3 van het wetsvoorstel, waarin de ontslagbescherming is geregeld. Ten tweede is mij gevraagd naar de relatie tussen de door mij ingediende tweede nota van wijziging en amendement onder nr. 22 (thans onder nr. 24). Tenslotte is gevraagd waarom de formuleringen van het zevende en tiende lid van artikel 2 uiteenlopen. Met deze brief geef ik gevolg aan deze toezegging.

1. Ontslagbescherming

In reactie op de vragen van de heer De Wit (SP) daaromtrent zal ik hieronder nader ingaan op het opzegverbod, zoals geregeld in artikel 3.

Het opnemen van deze bepaling in het wetsvoorstel leidt ertoe dat een werkgever op straffe van vernietigbaarheid (op basis van artikel 40 Boek 3 BW) de arbeidsverhouding met de werknemer niet mag beëindigen wegens de omstandigheid dat die werknemer om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht. Voor de opzegverboden genoemd in artikel 670 Boek 7 BW (tijdens ziekte en zwangerschap, wegens lidmaatschap van een vakbond, wegens het geldend maken van het recht op ouderschapsverlof, e.d.) geldt eveneens dat ontslag in strijd met deze opzegverboden leidt tot vernietigbaarheid (artikel 677 lid 5 Boek 7 BW).

De heer De Wit wijst in zijn vragen op de moeilijke bewijsrechtelijke positie van de werknemer die zal moeten aantonen dat hij ontslagen is vanwege zijn verzoek om aanpassing van de arbeidsduur. Dit geldt evenwel voor alle «wegens»-opzegverboden. Slechts voor een beperkt aantal gronden heeft de wetgever gekozen voor een absoluut opzegverbod gedurende een bepaalde periode (zoals tijdens zwangerschap). Bij

deze absolute opzegverboden wordt er geen ruimte gelaten voor de werkgever om de werknemer te ontslaan op een andere grond, dus ook bijvoorbeeld niet als er een bedrijfseconomische noodzaak is. Het in artikel 3 voorziene opzegverbod beoogt de werknemer, die gebruik maakt van het recht op aanpassing van de arbeidsduur, te beschermen tegen hiermee verband houdend ontslag. In het kader van een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur past een absoluut opzegverbod niet. Bovendien zou dan de vraag moeilijk te beantwoorden zijn gedurende welke termijn, in het kader van een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, een absoluut opzegverbod zou moeten gelden.

2. Verhouding tussen de tweede nota van wijziging en amendement onder 22 (thans onder nr. 24)

In reactie op de vraag hoe de tweede nota van wijziging en amendement 22, beide strekkende tot wijziging van het derde lid van artikel 2, zich tot elkaar verhouden kan ik kort zijn. De tweede nota van wijziging heeft de laatste volzin van artikel 2, derde lid, van het wetsvoorstel gewijzigd terwijl amendement onder nr. 22 (thans onder nr. 24) daaraan weer een volzin toevoegt. Het uitgangspunt blijft dat een verzoek eenmaal per twee jaren kan worden ingediend. Met de tweede nota van wijziging is verduidelijkt vanaf welk tijdstip de termijn van twee jaren gaat lopen. Het amendement beoogt expliciet te regelen dat een hernieuwd verzoek kan worden ingediend indien de omstandigheden, op grond waarvan het verzoek is afgewezen, wijziging hebben ondergaan.

3. Formulering van artikel 2, zevende en tiende lid

De heer Van der Staaij (SGP) heeft mij gevraagd de formulering van het zevende en het tiende lid van artikel 2 toe te lichten. Hij wees erop dat in het zevende lid nadrukkelijk onderscheid wordt gemaakt tussen het nemen van de beslissing en de schriftelijke mededeling daarvan, terwijl in het tiende lid alleen sprake is van het nemen van de beslissing. In het zevende lid wordt geen onderscheid gemaakt tussen het nemen van de beslissing en de schriftelijke mededeling, maar wordt geregeld dat de beslissing op het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur door de werkgever schriftelijk aan de werknemer wordt meegedeeld. Een beslissing vindt dus altijd schriftelijk plaats. Aangezien dit al in het zevende lid is geregeld, is het niet noodzakelijk om nogmaals in het tiende lid te spreken over een schriftelijke beslissing.

Tenslotte deel ik u mee dat u separaat de door mij toegezegde brief ontvangt over de «zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen» (26 358, nr. 25).

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. E. Verstand-Bogaert