

Zitting 1979–1980 Nr. 14

15 400

Aanpassing van de Nederlandse wetgeving aan de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 9 februari 1976 inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen

VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIES VOOR JUSTITIE EN VOOR MAATSCHAPPELIJK WERK¹

Vastgesteld 17 oktober 1979

Vrijwel algemeen gaf men te kennen zich te kunnen verenigen met de richtlijn van de EG inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en met de uitwerking van deze richtlijn in het onderhavige wetsontwerp.

De leden van de fracties van de P.v.d.A., de S.G.P. en het G.P.V. verklaarden zich in dit verslag te willen onthouden van het maken van opmerkingen en het stellen van vragen. Wel behielden zij zich voor bij de openbare beraadslaging op verschillende met dit wetsontwerp samenhangende onderwerpen in te gaan.

De leden van de fractie van het C.D.A. memoreerden, dat de richtlijn gelijke behandeling van mannen en vrouwen voorschrijft en dit nader omschrijft door vast te stellen, dat dit inhoudt, dat iedere vorm van discriminatie op grond van het geslacht is uitgesloten. Waarom, zo vroegen deze leden, is deze terminologie in dit wetsontwerp niet overgenomen?

Het verbiedt het maken van onderscheid tussen mannen en vrouwen. Onderscheid nu zal in de praktijk herhaaldelijk moeten worden gemaakt en reeds daaruit volgt, dat niet ieder onderscheid discriminatoir is. Dan is echter de gekozen terminologie te algemeen. Het betoog van de Minister van Justitie in de Eerste Kamer bij de behandeling van wetsontwerp 15 545 (Tijdelijke voorziening met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en van gehuwden en ongehuwden ingeval van beëindiging van de dienstbetrekking) verschaftte op dit stuk, naar het oordeel dezer leden, geen genoegzame opheldering.

Terecht gaat de Regering er als algemene richtlijn vanuit, dat het recht op arbeid individueel moet worden opgevat. Er doen zich echter herhaaldelijk situaties voor, dat aan de uitoefening van een recht van de één beperkingen moeten worden opgelegd in het belang van de redelijke uitoefening van een ander recht door een ander.

Zo rijst de vraag, hoe in een situatie, waarin er niet voldoende werkgelegenheid is om een ieder aan werk te helpen, een sociaal inkomensbeleid zich verdraagt met een zonder onderscheid aanvaarden van twee inkomens uit arbeid per gezin bij de één tegenover geen inkomen uit arbeid per gezin bij de ander. Hiermee hangt samen de problematiek rondom het kostwinnerschap.

¹ Samenstelling:

Vaste Commissie voor Justitie:

Van der Meer (PvdA), Van Krimpen (PvdA), Diepenhorst (CDA), W. F. de Gaay Fortman (CDA), voorzitter, Voûte (VVD), Heijne Makkreef (VVD), B. de Gaay Fortman (PPR), IJmker (CPN), Meuleman (SGP), Van der Jagt (GPV), Vogt (PSP) en Maris (–).

Vaste Commissie voor Maatschappelijk Werk:

Van Veldhuizen (PvdA), Vonk-van Kalker (PvdA), voorzitter, Van Dalen (CDA), Vrouwenvelder (CDA), Vonhoff-Luijendijk (VVD), Wiebenga (VVD), Fischer (PPR), Kremer (CPN), Meuleman (SGP), Van der Jagt (GPV), Vogt (PSP) en Maris (–).

De hier aan het woord zijnde leden zouden gaarne uiteengezet zien, waarom het aanvaarden van een pre voor de kostwinner in geval van aanstelling en ontslag principieel discriminatoir zou zijn.

Ten slotte vroegen deze leden naar de verhouding van de wet van 25 mei 1979, Staatsblad 278, tot dit wetsontwerp. Naar hun mening had het aanbeveling verdiend de wet van 25 mei 1979 in dit wetsontwerp te incorporeren. Dit had ook voor de hand gelegen, omdat de wet van 25 mei 1979 blijkens de considerans een tijdelijke voorziening inhoudt in afwachting van de definitieve voorziening, die in wetsontwerp 15 400 zou zijn vervat. Nu blijven beide wetten naast elkaar bestaan en dat draagt niet bij tot klaarheid en overzichtelijkheid in de wetgeving.

De leden van de fractie van de V.V.D. brachten in herinnering, dat in vorige stadia van de behandeling van dit wetsontwerp reeds de aandacht is gevestigd op het feit, dat de richtlijn met dit ontwerp slechts gedeeltelijk wordt uitgevoerd en dat met name de overheid zichzelf buiten schot houdt. Deze kritiek wordt gedeeld. Wanneer zal, naar zich thans laat aanzien, dit tekort worden opgevuld?

Is, zo vroegen deze leden verder, de effectiviteit van artikel 3 niet twijfelachtig? Het is toch immers niet zozeer van belang hoe een advertentie geformuleerd is, als wel of bij de feitelijke keuze van een aan te stellen persoon een met de bedoelingen van dit ontwerp strijdig onderscheid wordt gemaakt. Dit laatste onttrekt zich echter aan de waarneming (tenzij wellicht, op statistische gronden, bij zeer grote werkgevers). Daardoor is het verbod, in artikel 3 opgenomen, «bij de behandeling bij de vervulling» van een vacature onderscheid te maken, niet te handhaven – wat op zichzelf al ongewenst is. Wetgeving die een slag in de lucht is, dient immers vermeden te worden. Deze leden zouden gaarne de mening van de bewindslieden hierover vernemen.

Vervolgens rijst de vraag naar de grenzen, die aan anti-discriminatiewetgeving in het algemeen gesteld dienen te worden: in hoeverre mag discriminatie verboden worden? Vrij algemeen wordt erkend, dat de overheid niet mag discrimineren, hoewel ook dit verbod niet te absoluut geïnterpreteerd dient te worden. Het lijkt bij voorbeeld legitiem dat de overheid de bescherming van bepaalde belangen alleen aan zijn burgers geeft – zoals bij voorbeeld door consulaire bijstand in het buitenland. Daarmee is een zekere mate van discriminatie dus ook aan de overheid toegestaan, doch dit betreft uitzonderingen. De hoofdregel blijft overeind.

Aan de andere kant dient het aan de individuele burger wel degelijk toegestaan te zijn te discrimineren. De keuze met wie men wenst om te gaan, wie men als huisgenoot wenst te accepteren en dergelijke is een zo persoonlijke zaak, dat ieder daarin volle vrijheid dient te hebben, zelfs om daarin motieven te laten meespelen, die als onsympathiek of zelfs verwerpelijk beschouwd worden door de grote meerderheid van ons volk. Een poging om een discriminatieverbod tot dit gebied uit te breiden, zou inbreuk maken op het privé domein en in strijd zijn met de privacy-bescherming, nog afgezien van het feit dat een dergelijk verbod nauwelijks te handhaven zou zijn, omdat overtreding niet is aan te tonen (zie de beschouwing ad artikel 3).

Als de gegeven beschouwing: de overheid mag in het algemeen niet discrimineren, de individuele burger kan het echter niet verboden worden, wordt geaccepteerd blijft een middengebied over, waarin ergens de grens van toelaatbaarheid van een discriminatieverbod moet worden getrokken. Grote organisaties zullen duidelijk onder het verbod vallen, een biljartclub met 20 leden naar de mening dezer leden echter niet. Ook zeer kleine bedrijven liggen zo dicht tegen de privé sfeer aan, dat de vraag gerechtvaardigd is, of een discriminatieverbod gerechtvaardigd is. Daarnaast dient bedacht te worden, dat het begrip «werkgever» in art. 1637a BW gedefinieerd, niet aan de bedrijfssituatie gebonden is. Het onderhavige wetsontwerp is daarmee bijv. ook van toepassing op het zoeken en aannemen van huishoudelijke hulp. De vraag rijst naar aanleiding van bovenstaande beschouwing, of

daarmee niet een terrein betreden wordt waar de wetgever buiten dient te blijven – nog afgezien van de twijfelachtige effectiviteit. Gaarne zouden deze leden de zienswijze van de bewindslieden hierover vernemen.

Dezelfde leden wilden voorts enige opmerkingen maken over artikel 1.

1. Is het de bedoeling van het wetsontwerp om de contractsvrijheid bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst op te heffen?

2. Art. 1 stelt voor een nieuw art. 1637ij BW in te lassen. Dit is – wat betreft de eerste vier leden van art. 1637ij BW – juist, het gaat hier om de arbeidsovereenkomst in het algemeen (titel 7 A afd. 2). De laatste twee leden betreffen evenwel het eindigen van de dienstbetrekking en horen daarom thuis in de 5e afdeling van titel 7 A.

3. In de laatste zin van lid 1 is gesteld, dat de eerste zin niet van toepassing is in gevallen, waarin het geslacht bepalend is (als voorbeeld is te noemen toneelspeler/toneelspeelster); doch moet ook geen uitzondering worden gemaakt voor de aard van het werk, dat verricht moet worden?

4. Lid 5 eerste zin spreekt van «de beëindiging van de dienstbetrekking door de werkgever»; moet hier niet gesproken worden van «de opzegging door de werkgever»? De beëindiging is het ongekleurde gevolg van of het verstrijken van de termijn van een dienstverband voor een bepaalde tijd aangegeven of de opzegging.

5. Is in *de eerste zin* van lid 5 niet over het hoofd gezien, dat hier nog het BBA geldt?

6. Lid 5 *tweede zin* geeft aanleiding tot de volgende opmerkingen:

a. «twee maanden na de opzegging of na de beëindiging» is verwarrend. Is soms bedoeld «tot uiterlijk 2 maanden na de beëindiging»?

b. Hoe kan de werkgever «anders dan door opzegging» een arbeidsovereenkomst doen eindigen?

c. Hoe is te begrijpen «twee maanden na de opzegging van de dienstbetrekking, indien anders dan door opzegging» beëindigd is?

d. In de *derde zin* van lid 5 ware voor de kennisgeving de eis te stellen, dat deze schriftelijk moet geschieden, bij voorkeur aangetekend of per telex, opdat de datum vaststaat.

e. Volgens art. 1639o BW is het gevolg van iedere onrechtmatige opzegging de schadeplichtigheid. Vraag: Waarom is dit in de *vierde zin* van lid 5 uitgesloten?

f. Volgens lid 6 mag de werkgever bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geen onderscheid maken tussen gehuwden en ongehuwden. Is dit zinnig in lid 1 bepaald?

g. Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst mag geen onderscheid gemaakt worden «tussen gehuwden en ongehuwden». Waarom zijn hier de andere gronden waarop geen onderscheid mag worden gemaakt – zie lid 1 – niet vermeld?

De leden van de fractie van de P.P.R. wilden zich in dit verslag beperken tot enkele vragen en opmerkingen. Bestaat er al enig zicht op de wenselijkheid van de uitbreiding van de loontechnische dienst, die het ambtelijk apparaat van de Commissie gelijk loon vormt? Indien de wenselijkheid en noodzaak van uitbreiding worden aangetoond, is dat dan mogelijk binnen het door de Regering voorgestane financiële beleid?

Voorts vroegen deze leden zich af, of de overheid in haar sociale en pensioenregelingen niet meer zou moeten doen ter bevordering van de deeltijdarbeid. Nu is het zo, dat een man, die, mede omdat zijn vrouw werkt, een stap terug wil doen in zijn arbeidstijd, daarbij gehinderd wordt door de sociale en juridische zekerheid, die hij zou moeten opgeven.

De voorzitter van de Commissie voor Justitie,
W. F. de Gaay Fortman

De voorzitter van de Commissie voor Maatschappelijk Werk,
Vonk-van Kalker

De griffier voor het wetsontwerp,
Ploos van Amstel