

Vergaderjaar 1987-1988

19 810

## Wijziging van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945

Nr. 8

### NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET EINDVERSLAG

Ontvangen 3 maart 1988

#### 1. Algemeen

Met belangstelling hebben wij kennis genomen van de reacties van de leden van een aantal fracties op de memorie van antwoord op het voorstel tot wijziging van het Buitengewoon besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA). Bij de leden van enkele fracties resteerden nog een aantal vragen en opmerkingen omtrent het voorstel. Voor zover mogelijk zal hiernavolgend worden ingegaan op deze vragen en opmerkingen.

#### 2. Huishoudelijk personeel

De leden van de C.D.A.-fractie konden grotendeels instemmen met de eerder door ons afgegeven antwoorden. Zij vroegen zich echter nog af wat de redenen zijn voor de geringe interesse bij het huishoudelijk personeel voor het afsluiten van een vrijwillige verzekering op grond van de Werkloosheidswet (WW), de Ziektewet en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Zij hadden vernomen dat de betrokken bedrijfsvereniging wel op de hoogte was van deze redenen en zelfs suggesties had gedaan om in deze situatie verbetering te brengen.

Ter zake hiervan kan worden opgemerkt dat de Federatie van Bedrijfsverenigingen inderdaad problemen heeft gesignaleerd, vooral bij de vrijwillige WW-verzekering van huishoudelijk personeel. Deze probleem hadden echter niet zozeer betrekking op de aard van het arbeidspatroon in relatie tot de ontslagbescherming op grond van het BBA, als wel op het werkloosheidsbegrip in de zin van de WW. Op grond van de WW is namelijk een werknemer eerst werkloos te achten indien hij ten minste vijf of de helft van zijn uren per week verliest. De praktijk doet zich – aldus de Federatie – bij huishoudelijk personeel voor dat veelvuldig gedurende slechts een halve dag per week voor een bepaalde werkgever wordt gewerkt. In geval van ontslag door deze werkgever voldoet het personeelslid niet aan het vijf-urencriterium en zal, indien voor meer werkgevers wordt gewerkt, evenmin aan het 50%-criterium voldoen.

In een reactie op het voorstel van de Federatie om de werkloosheidsgrens voor het betrokken personeel te versoepelen is gesteld dat het hanteren van een ander werkloosheidsbegrip in de vrijwillige verzekering niet mogelijk is daar de WW beoogt een voorziening te treffen ingeval van een relevant verlies van inkomsten. In dat verband dient sprake te zijn van een verlies van vijf uur of meer per week.

Overigens handelt de betrokken bedrijfsvereniging correct wanneer zij het betrokken personeel op de consequenties wijst van het eventueel afsluiten van een vrijwillige verzekering. Naar onze mening regardeert deze problematiek, zoals gesteld, echter geenszins het onderhavige voorstel tot wijziging van artikel 2 van het BBA.

De leden van de fracties van de P.v.d.A. en de P.P.R. hadden in de memorie van antwoord een overzicht van de aantallen werkzame vrouwelijke en mannelijke huishoudelijke personeelsleden gemist. Naar aanleiding hiervan kan worden opgemerkt dat er sprake is geweest van een omissie die bij deze gelegenheid wordt hersteld.

Wat de aantallen werkzame huishoudelijke personeelsleden betreft moet allereerst worden opgemerkt dat een deel ervan zich aan elke waarneming onttrekt. Het gaat daarbij om de personen die werkzaamheden verrichten in de huishouding van natuurlijke personen, doch op generlei wijze zijn geregistreerd. De gegevens die wel beschikbaar zijn betreffen de aantallen plaatsingen van alpha-hulpen door de verschillende bemiddelende instellingen in de jaren 1984, 1985 en 1986. Blijkens opgave van de instellingen zijn er in 1984: 10 256 plaatsingen geweest, waarvan in 164 gevallen een mannelijk personeelslid werd geplaatst. In 1985 werden 10 950 keer alpha-hulpen geplaatst, waarvan in 123 gevallen mannelijke personeelsleden. In 1986 was er sprake van 10 693 plaatsingen, waarvan in 159 gevallen mannelijke alpha-hulpen waren betrokken.

De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen zich voorts af of zich in het recente verleden problemen hadden voorgedaan rond de verlenging van ontslagvergunningen bij de onderhavige categorie werknemers. Naar aanleiding hiervan kan worden opgemerkt dat ons, althans wat de omvang van het desbetreffende dienstverband betreft, van concrete problemen niets bekend is. Wel zijn, ook in de laatste jaren, interpretatieverschillen gerezen omtrent de vraag of er sprake is van het «uitsluitend of in hoofdzaak» verrichten van huishoudelijke diensten en naar aanleiding daarvan de vraag of de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau (GAB) bevoegd is de aanvraag om een ontslagvergunning in behandeling te nemen.

De leden van de P.v.d.A.-fractie kwamen voorts nog terug op de in de memorie van antwoord gehouden beschouwing omtrent de verhouding tussen de onderhavige BBA-bepaling en de regelgeving inzake de sociale zekerheid. Zij achtten het meer voor de hand liggend het BBA op dit punt nu te verbeteren en te gelegener tijd de sociale verzekeringswetgeving aan te passen. Omtrent de redenen om vooralsnog vast te houden aan een begrenzing in de omvang van het dienstverband, uitgedrukt in dagen, is in de memorie van antwoord uitvoerig ingegaan. Een nadere beschouwing daaromtrent laten wij nu achterwege daar dit zou neerkomen op een herhaling van onze aldaar genoemde beweegredenen voor die begrenzing.

In het kader van de sociale verzekeringswetgeving wordt de kring van verzekerden onderworpen aan een nadere beschouwing ten gronde. Daarbij komt tevens de positie van het huishoudelijk personeel aan de orde. Wij achten het niet gewenst om, vooruitlopend op de nadere bepaling van de kring van verzekerden in de sociale verzekeringswetgeving, nu reeds over te gaan tot wijziging van het BBA in die zin dat het dagen criterium wordt vervangen door een uren criterium. Indien van een ad hoc voorstel tot wijziging van de sociale verzekeringswetgeving van deze strekking verdaagt zich naar onze mening niet met de nodige herbezinning op de kring van verzekerden.

Van de opmerkingen van de leden van de P.P.R.-fractie omtrent het blijven bestaan van het (indirect) discriminatoire karakter van de voorge-

stelde nieuwe bepaling van artikel 2 van het BBA, hebben wij kennis genomen. Het moge duidelijk zijn, na onze beschouwing ter zake in de memorie van antwoord, dat wij de opvatting van deze leden niet delen.

### **3. Faillissement**

Met betrekking tot het voorstel de preventieve ontslagtoets door de directeur GAB in faillissementszaken te laten vervallen vroegen de leden van de C.D.A.-fractie zich nog af of en volgens welke criteria het ontslag achteraf, bij voorbeeld op grond van het criterium kennelijk onredelijkheid kan worden getoetst. De leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen in dit verband, nu in de memorie van antwoord was vastgesteld dat de ontslagtoets door de directeur GAB een zekere functie heeft, aan te tonen dat de in dergelijke gevallen geboden spoed in het gedrang komt wanneer de ontslagtoets zou worden gehandhaafd. Zij pleiten voor handhaving van de desbetreffende bepalingen van het BBA.

Wij merken hierover het volgende op. Artikel 1639s van het Burgerlijk Wetboek opent de mogelijkheid om via een procedure op basis van kennelijk onredelijk ontslag herstel van de dienstbetrekking te vorderen resp. een schadeclaim in te dienen tegen de werkgever. De wet noemt voor de werkgever vier en voor de werknemer twee voorbeelden van gronden die een kennelijke onredelijkheid kunnen inhouden. De civiele rechter is echter vrij ook in andere aan hem voorgelegde situaties tot kennelijk onredelijk ontslag te concluderen. In geval van faillissement ligt herstel van de dienstbetrekking niet in de rede, terwijl een schadeclaim evenmin veel effect zal sorteren. Dit neemt niet weg dat in geval de beëindigende partij in redelijkheid niet tot de beslissing tot beëindiging had kunnen komen, de rechter de schadeclaim van de benadeelde partij jegens de boedel kan toekennen.

In geval van faillissement dient de curator tot een spoedige afwikkeling van zaken te komen. In dat verband dient hij, voor zover er sprake is van een potentiële overnemer, spoedig duidelijkheid te kunnen verschaffen zodat resterende werkgelegenheid kan worden behouden.

Het continueren van de preventieve ontslagtoets achten wij, gelet op de bestaande praktijk, om redenen als eerder uiteengezet, niet gewenst.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. de Koning

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L. de Graaf