

Vergaderjaar 1992–1993

22 392

Wijziging van het Burgerlijk Wetboek in verband met de positie van gewetensbezwaarde werknemers

Nr. 6

MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 21 september 1992

1. Het merendeel van de in het voorlopig verslag aan het woord zijnde fracties heeft zich positief uitgelaten over de door ons gekozen opzet van het onderhavige wetsvoorstel ge complementeerd met – inmiddels reeds door de Stichting van de Arbeid, geformuleerde – gedragsregels met betrekking tot de problematiek van gewetensbezwaren in dienstbetrekking. Alleen de leden van de fractie van de VVD waren niet overtuigd van de noodzaak van het voorliggende ontwerp.

2. De leden van de CDA-fractie hadden behoefte aan een nadere onderbouwing van de vraag of de regering de betreffende regels van de Stichting van de Arbeid voldoende waarborg acht voor een zorgvuldige behandeling van gewetensbezwaren. Deze gedragsnormen hebben ten doel de rechten en verplichtingen van de werknemer en van de werkgever in gevallen van gewetensbezwaren te verduidelijken en mede daardoor conflicten over gewetensbezwaren zoveel mogelijk te voorkomen dan wel op te lossen. De regeling houdt een aantal aanbevelingen in met het oog op een juiste informatievoorziening over en weer en een zorgvuldig overleg. Een verdergaande concretisering van deze normen in de zin van een meer gedetailleerde, eveneens voor het gehele bedrijfsleven geldende, regeling die aangeeft welke gewetensbezwaren in welke bedrijfstakken onder welke omstandigheden al dan niet voor erkenning in aanmerking zouden dienen te komen, moet niet haalbaar worden geacht. Gelet op de diversiteit in casusposities op dit terrein en de *verscheidenheid in bedrijfstakken en ondernemingen zal volledigheid* in de vastlegging van zulke regels niet zijn te bereiken. Afgezien daarvan zou dit ook niet passen in onze optiek dat het in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van sociale partners is om met deze problematiek zorgvuldig om te gaan. Onzes inziens biedt de onderhavige leidraad, in combinatie met de wettelijke bepaling zoals voorgesteld, een voldoende waarborg voor de werknemer met gewetensbezwaren. Dit geldt temeer nu de daarin opgenomen normen hun oorsprong vinden in bestaende in het Burgerlijk Wetboek opgenomen regels ter zake van de arbeidsovereenkomst, zoals de artikelen 1638z en 1639d met betrekking tot goed werkgeverschap respectievelijk goed werknemerschap en de artikelen 1638c en d met betrekking tot de risicoverdeling en de doorbetaling van loon. Zij vormen het complement van de voorgestelde in het Burgerlijk

Wetboek te incorporeren regel van kennelijk onredelijk ontslag, die een uitdrukkelijke erkenning inhoudt van de legitimiteit van een beroep op het geweten in de arbeidssituatie. Bovendien biedt de door ons voorgestane aanpak de rechter voldoende toetsingsruimte in een voorkomend geval tot een zorgvuldig gewogen oordeel te komen.

Naar aanleiding van de vraag van deze leden of de onderhavige nota van de Stichting van de Arbeid in dit kader als wettelijke norm zou moeten functioneren zij opgemerkt dat verwacht mag worden dat de gekozen opzet nadere regels met betrekking tot het personeelsbeleid in geval van gewetensbezwaren in cao's of op ondernemingsniveau zal bevorderen. De in de onderhavige nota opgenomen normen zouden wij als minimum eisen willen aanmerken.

In antwoord op de vraag van de leden van de CDA-fractie waarom de onderhavige materie niet was meegenomen in het wetsvoorstel tot herziening van het ontslagrecht, merken wij op dat het onderwerp van gewetensbezwaren in dienstbetrekking steeds in een eigen kader is behandeld. Ook de SER heeft over dit onderwerp apart geadviseerd. Omdat er geen direct verband bestaat met de herziening van het ontslagrecht, was er geen dwingende noodzaak de onderwerpen samen te behandelen. Bovendien was het wetsvoorstel tot herziening van het ontslagrecht al bij de Tweede Kamer ingediend toen de SER zijn advies uitbracht over het onderhavige onderwerp.

Deze leden hadden voorts behoefte aan een nadere onderbouwing van het begrip «in principe» met betrekking tot het recht op WW-uitkering, als een werknemer werkloos wordt wegens gewetensbezwaren. Wij merken hierover nog het volgende op.

Een werknemer heeft recht op WW-uitkering, indien hij werkloos is, voldoet aan de zogenaamde «wekeneis» en indien geen uitsluitingsgrond op hem van toepassing is. Van werkloosheid is sprake als de werknemer ten minste vijf of (bij een werkweek van minder dan tien uur per week) ten minste de helft van zijn arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren, over deze verloren uren geen recht heeft op loondoorbetaling, en beschikbaar is voor arbeid. Aan de wekeneis voldoet men, indien men in het jaar onmiddellijk voorafgaand aan het intreden van de werkloosheid, in ten minste 26 weken heeft gewerkt. Voor de uitsluitingsgronden zij verwezen naar de opsomming in de artikelen 19 en 19a WW. Met de term «in principe» in bedoelde zin in de memorie van toelichting wordt nu bedoeld, dat de betreffende werknemer recht op WW-uitkering zal hebben, indien hij aan alle bovengenoemde voorwaarden voor het ontstaan van het recht voldoet. Indien, bijvoorbeeld, het recht op onverminderde loondoorbetaling over de verloren arbeidsuren in stand is gebleven, zal over de betreffende uren geen recht op uitkering bestaan.

Overigens brengt het bestaan van een recht op WW-uitkering niet altijd mee, dat dit recht (volledig) tot uitkering komt. In een aantal in de wet omschreven gevallen kan de bedrijfsvereniging namelijk besluiten tot het treffen van een sanctie, die kan leiden tot verlaging, weigering of bekorting van de uitkering. Een van die gevallen betreft het verwijtbaar werkloos worden.

Het onderzoek waaraan de leden van de CDA-fractie refereerden, is inmiddels afgesloten en het onderzoeksrapport zal binnenkort verschijnen. Naar verwachting zal de Sociale Verzekeringsraad nog voor het einde van dit jaar zijn standpunt over het sanctiebeleid WW vaststellen, mede met inachtneming van bedoelde onderzoeksresultaten. Door de Sociale Verzekeringsraad zal vervolgens aandacht worden besteed aan de vraag of, en zo ja welke bijzondere toetsingscriteria bij de beoordeling van de mate van verwijtbaarheid van werkloosheid in het geval van werkloosheid wegens gewetensbezwaren dienen te worden toegepast.

Wat betreft de vraag van de leden van de CDA-fractie over de ABW, kan het volgende worden medegedeeld. Wanneer geen recht bestaat op een WW-uitkering zal een beroep worden gedaan op de ABW. In dit geval zal de gemeente (de uitkerende instantie) moeten beoordelen of de werknemer de werkloosheid kan worden verweten. Wat betreft de mate van verwijtbaarheid kan worden aangesloten bij de criteria die door de bedrijfsverenigingen worden gehanteerd. Indien er sprake is van verwijtbaar gedrag kan de gemeente de uitkering tijdelijk verlagen.

Het belang van artikel 1639s, tweede lid, tweede onderdeel, waarnaar deze leden verwezen, voor het ontslagrecht kan moeilijk worden onderschat. Het bevat de duidelijke erkenning dat bij de beoordeling van de redelijkheid van een ontslag ook de gevolgen van het ontslag voor de werknemer van gewicht zijn. Voor zover ons bekend wordt in de praktijk hiermede door de werkgever of de rechter rekening gehouden.

Het geeft bijvoorbeeld de rechter de mogelijkheid een getroffen afvloeiingsregeling te betrekken bij zijn oordeel over de redelijkheid van het ontslag.

Met betrekking tot de desbetreffende vraag van deze leden zij opgemerkt dat het wetsvoorstel en de door de Stichting van de Arbeid geformuleerde normen ook betekenis kunnen hebben voor verpleegkundigen die gewetensbezwaren hebben op het terrein van de euthanasie. Het voorstel beoogt een zorgvuldige behandeling van gewetensbezwaren te bevorderen. Het is uiteindelijk aan werkgevers en werknemers afspraken daarover te maken die zijn aangepast aan de bijzondere omstandigheden van de arbeidsrelatie.

Tenslotte vroegen de leden van de CDA-fractie naar de verhouding qua reikwijdte tussen de regeling voor ambtenaren en de regeling in het Burgerlijk Wetboek. De thans voorgestelde wettelijke voorziening geldt niet voor overheidspersoneel. Zoals in de memorie van toelichting reeds werd vermeld (blz. 3) is het beleid ter zake ten aanzien van ambtenaren gebaseerd op de aanbevelingen die zijn opgenomen in het in 1983 door een interdepartementale werkgroep uitgebracht rapport «De ambtenaar met gewetensbezwaren» (Stcrt. 1983, 253). In januari 1989 heeft het kabinet hiertoe besloten. Geconstateerd is dat in de praktijk met genoemd rapport rekening wordt gehouden, de ambtenarenrechter zijn afspraken op het punt van gewetensbezwaarde ambtenaren mede daarop doet steunen en de aan de ambtenaar ten dienste staande mogelijkheden van beroep – waarin ook de zorgvuldigheid van handelen van de overheid door de ambtenarenrechter wordt getoetst – voldoende rechtszekerheid biedt.

Vastgesteld is toen dat de gekozen beleidslijn voldoet en dat extra waarborgen in de zin van een wettelijke regeling overbodig worden geoordeeld.

3. De leden van de fractie van de PvdA vroegen of de regering duidelijk kon maken in welke gevallen de gewetensvrijheid die zij als een fundamenteel recht beschouwen, van toepassing is en of dit begrip te begrenzen is.

In de eerste plaats zij opgemerkt dat gewetensvrijheid niet betekent dat de gewetensbezwaarde zich zonder meer met een beroep daarop zou kunnen onttrekken aan voor hem van toepassing zijnde wettelijke voorschriften of bindende afspraken. Deze dienen in beginsel te worden nageleefd. Echter, in verschillende regelingen speelt de factor vrijheid van geweten wel een rol en wordt rekening gehouden met gewetensbezwaarden in die zin dat hieraan onder bepaalde omstandigheden rechtsgevolgen worden verbonden. Het gaat hier veelal om de relatie burger-overheid. Zo kent de Wet gewetensbezwaren militaire dienst (Stb. 1962,

370) een vrijstellingsregeling. Ook in het sociale verzekeringsrecht zijn dergelijke regelingen opgenomen (zie het advies van de SER over de hier aan de orde zijnde materie van 29 juni 1990 (90/10), blz. 11). Het beginsel van de gewetensvrijheid werkt ook door in de verhouding werknemer-werkgever. Verschillende c. a. o.'s bevatten regelingen die met gewetensbezwaren rekening houden. De hier aan de orde zijnde belangenbescherming wordt mede bepaald door de normen van de artikelen 1638z en 1639d met betrekking tot respectievelijk het goed werkgeverschap en het goed werknemerschap. Een beroep op het geweten in de arbeidssituatie wordt met het onderhavige wetsvoorstel uitdrukkelijk erkend. De rechtvaardiging van een dergelijk beroep vindt haar begrenzing in de in het nieuwe onderdeel van artikel 1639s besloten voorwaarden dat het om een ernstig bezwaar gaat en dat de onoverkomelijke bezwaren die de werknemer heeft, zich richten tegen concrete hem contractueel opgedragen werkzaamheden. De eerder genoemde bepaling over goed werknemerschap vormt eveneens een afgrenzing.

De leden van de fractie van de PvdA wilden voorts weten op welk moment wij zelf, indien zelfregulering zou uitblijven, tot het stellen van gedragsregels met betrekking tot gewetensbezwaren in dienstbetrekking zouden overgaan. In verband hiermede vroegen deze leden speciale aandacht voor werknemers in een onderneming die zich niet op een arbeidsovereenkomst kunnen beroepen, zoals thuiswerkers en oproepkrachten. Wij zijn van mening dat met de voorgestelde aanpak het onderwerp gewetensbezwaren in dienstbetrekking op evenwichtige wijze zowel vanuit de optiek van de werknemer als vanuit die van de werkgever wordt benaderd. Gesteund door de Sociaal-Economische Raad gaan wij er dan ook vanuit dat deze opzet voor sociale partners een krachtige stimulans zal vormen om voor een eigen onderneming of bedrijfstak een regeling ter zake te treffen. Afgezien daarvan menen wij zoals ook reeds bij andere gelegenheden is opgemerkt, dat de hier aan de orde zijnde problematiek zich minder goed leent voor een wettelijke regeling aangezien deze toch een vrij algemeen karakter zal dragen en per definitie niet toegespitst zal kunnen zijn op voor de betreffende onderneming of bedrijfstak specifieke situaties. Reeds om die reden is een door partijen zelf getroffen regeling gebaseerd op de leidraad voor gewetensbezwaren in arbeidsrelaties van de Stichting van de Arbeid meer aangewezen en verdient deze de voorkeur. Wij gaan ervan uit dat de hiervoor geschetste ontwikkeling zich ook zal uitstrekken tot de werknemers die zonder arbeidscontract werken.

4. De leden van de VVD-fractie waren niet van de noodzaak van het voorliggende wetsvoorstel overtuigd. Zij vroegen de regering nader aan te geven in hoeveel gevallen er problemen zijn met dergelijke zaken die niet langs bestaande wegen kunnen worden opgelost. Kwantitatieve gegevens over het vóórkomen van gewetensbezwaren in dienstbetrekking ontbreken. Dat deze problematiek wél speelt zou afgeleid kunnen worden uit het feit dat thans in een aantal c.a.o.'s bepalingen zijn opgenomen die rekening houden met het geweten van werknemers. Ook in de vakliteratuur wordt gewezen op een toename van het verschijnsel gewetensbezwaren in de arbeid. Daar gelaten of het hier een in meer of mindere mate kwantitatief probleem betreft, uitgangspunt voor ons is dat toetsing van gewetensbezwaren op zorgvuldige wijze dient te geschieden. Naar aanleiding van de vraag van deze leden of het niet primair een zaak van het bedrijfsleven zelf is om met een doeltreffende regeling te komen en of de bestaande wettelijke bepalingen niet voldoende zijn om in geschillen tot een oplossing te geraken, zij het volgende opgemerkt. Van regeringszijde is altijd betoogd dat ook hier de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voorop staat

en dat de wetgever niet het meest geschikt is hier regeland op te treden. Omdat door sociale partners geen overeenstemming leek te kunnen worden bereikt over het opstellen van een gedragscode is vanuit de Tweede Kamer een wettelijke regeling ter zake bepleit (Kamerstukken 19 377, nrs. 3 en 4; 1987). Aan de wens vanuit de Kamer de Sociaal-Economische Raad om advies te vragen over een dergelijke regeling, heeft het toenmalige kabinet gehoor gegeven. Overeenkomstig de aanbevelingen van de Raad, die unaniem van mening is dat de huidige wetgeving onvoldoende concrete aanwijzingen bevat met betrekking tot de verhouding werkgever-werknemer in deze, is gekozen voor een summiere wettelijke basisvoorziening, aangevuld met een aantal door de Raad ontwikkelde en inmiddels door de Stichting van de Arbeid overgenomen conflict voorkomende normen. Deze dienen als leidraad voor sociale partners. Met deze aanpak wordt enerzijds door de wetgever de legitimiteit van een beroep op het geweten in de arbeidssituatie erkend. Anderzijds wordt daarmee onderstreept de eigen verantwoordelijkheid van sociale partners om hier regulerend op te treden. Gelet ook op de aard van de onderhavige problematiek, de verscheidenheid van situaties op het gebied van gewetensbezwaren die zich binnen de verschillende bedrijven en bedrijfstakken kunnen voordoen, wordt mitsdien een *beperkt* ondersteunend optreden van de wetgever zinvol geacht. Zulks wordt met het onderhavige voorstel beoogd.

Wat betreft het overlaten aan de rechter van de beoordeling van een gewetensbezwaar, zijn wij van oordeel dat de gekozen aanpak voldoende ruimte biedt voor toetsing door de rechter in een individueel geval. Veeleer zullen de onderhavige niet-wettelijke normen als uitwerkingen van bepalingen in het Burgerlijk Wetboek inzake de arbeidsovereenkomst de rechter tot steun zijn en de rechtszekerheid op dit terrein bevorderen.

Op de vraag van de leden van de VVD-fractie naar de verhouding tussen dit wetsvoorstel en de dereguleringsdoelstellingen willen wij als volgt ingaan. De voorgestelde voorziening houdt in dat als voorbeeld van kennelijk onredelijk ontslag expliciet wordt genoemd het geval, dat het ontslag wordt gegeven wegens het enkele feit dat de werknemer met een beroep op een ernstig gewetensbezwaar weigert zijn werk te verrichten. Hiermede wordt beoogd richting te geven aan de uitwerking van de abstracte formule kennelijk onredelijk ontslag. Als gezegd houdt het voorstel een uitdrukkelijke erkenning in van de betekenis van gewetensbezwaren voor de rechten en verplichtingen in een arbeidsverhouding. Aldus beoogt de regeling de positie van de werknemer met ernstige gewetensbezwaren te versterken en vormt deze een richtsnoer voor de rechter in arbeidsgeschillen op het punt van de problematiek van gewetensbezwaren. Hierbij blijft uitgangspunt dat sociale partners zelf verantwoordelijk zijn voor het te voeren beleid op het onderhavige terrein. Gelet ook op het gestelde in de memorie van toelichting onder 12 kan mitsdien worden geconcludeerd dat de voorgestelde regeling aan de dereguleringsdoelstelling tegemoet komt.

5. De leden van de fractie van D66 vroegen naar de stand van zaken met betrekking tot de implementatie van de gedragsregels op bedrijfs(tak)niveau. De Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (DCA) heeft medio 1992 een kort, inventariserend, onderzoek gedaan naar het voorkomen van bepalingen inzake gewetensbezwaren in dienstbetrekking in cao's. Hieruit blijkt, dat 22 van de 153 onderzochte cao's bepalingen over gewetensbezwaren bevatten. Bedoelde cao's zijn afkomstig uit diverse economische sectoren en hebben betrekking op ruim 25% van het totale aantal werknemers (2,6 mln.) dat onder de onderzochte cao's ressorteert. Het overzicht van bedoelde cao's en de desbetreffende bepalingen is als bijlage bijgevoegd¹.

¹ Ter inzage gelegd bij de afdeling Parlementaire Documentatie.

Voor wat betreft de vraag waarom een algemene wettelijke norm niet nodig is in het geval het ambtenaren betreft, zij andermaal erop gewezen dat zelfregulering op dit terrein, gebaseerd op de regels die in 1983 door de overheidswerkgever en de centrales voor overheidspersoneel zijn overeengekomen, ruim voldoet (zie eveneens de memorie van toelichting, blz. 3). In 1989 is in het overleg met genoemde centrales vastgesteld dat extra wettelijke waarborgen overbodig zijn.

Het is juist zoals de leden van de fractie van D66 stelden dat de rechter ook nu al een ontslag op grond van een ernstig gewetensbezwaar kennelijk onredelijk kan verklaren. Als voorbeeldfunctie voor het abstracte begrip kennelijk onredelijk ontslag heeft de aan artikel 1639s tweede lid, B.W. toegevoegde bepaling zijn waarde. Essentieel is dat met de door de SER voorgestelde norm het uitgangspunt dat een werkweigerig op grond van een gewetensbezwaar niet enkel op die grond tot ontslag mag leiden, wettelijk wordt geconcretiseerd.

6. De leden van de fractie van Groen Links vroegen waarom het na het SER-advies van 29 juni 1990 nog anderhalf jaar heeft geduurd voordat de regering met het onderhavige voorstel is gekomen. Van belang voor de besluitvorming is uiteraard geweest dat het SER-advies een duidelijk andere benadering van deze materie had dan in de adviesaanvraag als model was geschetst. Dat noodzaakte tot heroverweging van de ingenomen standpunten. Het kabinetsstandpunt over het SER-advies van 29 juni 1990 is op 21 februari 1991 aan de Kamer bericht. De ministerraad heeft op 22 maart 1991 het wetsvoorstel aangenomen, waarna het voor advies aan de Raad van State is voorgelegd.

Naar aanleiding van de vragen van de leden van de fractie van Groen Links wat nu eigenlijk onder gewetensbezwaard moet worden verstaan, of de bestaande jurisprudentie uit hoofde van bijvoorbeeld sociale zekerheidwetgeving voldoende helder hierover is en wat haar betekenis is voor de concrete uitwerking van dit wetsvoorstel willen wij in de eerste plaats wijzen op paragraaf 3 van de memorie van toelichting.

Toegevoegd zij nog het volgende. Het begrip gewetensbezwaar laat zich gelet op het individuele en subjectieve karakter van een beroep op een gewetensbezwaar niet concreet omschrijven. Ter afbakening van het begrip wordt in de onderhavige regeling, zoals ook wel bij andere regelingen is geschied, bijvoorbeeld bij de Wet gewetensbezwaren militaire dienst, gesproken van een «ernstig gewetensbezwaar». Hiermede wordt tot uitdrukking gebracht dat het moet gaan om een onoverkomelijk beletsel de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden te verrichten. In de technische notitie inzake gewetensbezwaren in dienstbetrekking (Kamerstukken 19 377, nr. 5) is het begrip «gewetensbezwaar» aangeduid als: zodanig ernstige spanning tussen de persoonlijke opvattingen omtrent goed en kwaad en de in het kader van de arbeidsovereenkomst opgedragen werkzaamheden, dat van de betreffende werknemer in redelijkheid niet (langer) kan worden verlangd dat deze zijn werkzaamheden (ongewijzigd) verricht. Ook in de rechtspraak wordt het begrip niet gedefinieerd en kunnen daaruit, aangezien het betreft op zichzelf staande gevallen waarbij individuele bezwaren tegen persoonlijke verplichtingen aan de orde zijn, geen concrete toetsingscriteria voor gewetensbezwaren worden afgeleid. Wel is duidelijk dat het steeds om een «ernstig» bezwaar moet gaan. In de gevallen dat het gewetensbezwaar door de rechter werd erkend, werd overwogen dat van de werknemer in redelijkheid niet kan worden gevergd werkzaamheden te verrichten waartegen hij principiële bezwaren heeft en dat de werkgever hiermede rekening dient te houden. Bij zijn oordeelsvorming of in een aan hem voorgelegd geval sprake is van een kennelijk onredelijk

ontslag wegens een gewetensbezwaar kan de rechter rekening houden met alle concrete omstandigheden van dat geval.

Aldus kan een zorgvuldige afweging van de belangen van de werknemer en werkgever plaatsvinden. Verwacht mag worden dat de voorgestelde aanvulling op artikel 1639s daarbij als richtsnoer zal dienen.

Met betrekking tot de door de leden van de fractie van Groen Links gegeven praktijkvoorbeelden waarover onze opvatting wordt gevraagd, moge het duidelijk zijn dat hierover geen concrete uitspraken zijn te doen. Waar het hier om gaat is dat naar ons oordeel met gerechtvaardigde principiële bezwaren van de werknemer rekening dient te worden gehouden. Deze gedachte ligt ten grondslag aan de voorgestelde basisvoorziening die de essentie raakt van de problematiek op het onderwerpelijke terrein, namelijk dat werkweigering wegens het enkele feit van een gewetensbezwaar in beginsel niet tot ontslag zou mogen leiden.

Deze leden vroegen wat er tegen een combinatie van uitbreiding van artikel 1639s en uitbreiding van de ontslagverboden is. Ervan uitgaande dat de wetgever zich hier dient te beperken tot het geven van een minimumregeling aangezien de eigen verantwoordelijkheid van sociale partners in deze voorop staat en gelet op de aard van de problematiek van gewetensbezwaren in dienstbetrekking – in het bijzonder de omstandigheid dat het hier gaat om een weigering de bedongen arbeid te verrichten, zij het dat hierbij een beroep wordt gedaan op het geweten, en om de vraag of van de werkgever in redelijkheid kan worden verlangd dat hij onder de gegeven omstandigheden de dienstbetrekking laat voortduren – zou een absoluut verbod tot ontslag te ver voeren. Om deze redenen en gelet ook op het unaniem advies van de SER hieromtrent is dan ook gekozen voor aanvulling van de in artikel 1639s genoemde criteria van kennelijk onredelijk ontslag (zie ook memorie van toelichting, par. 9).

Op de vraag van de aan het woord zijnde leden over invoering van een wettelijke verplichting tot loondoorbetaling onder dit soort omstandigheden willen wij als volgt ingaan.

Vanuit de gedachte dat sociale partners in beginsel zelf verantwoordelijk zijn voor het opstellen van een regeling inzake de problematiek van gewetensbezwaarden binnen de onderneming is conform het advies van de SER gekozen voor de opzet van een wettelijke basisnorm waarmee een beroep op het geweten in de arbeidssituatie wordt gelegitimeerd, aangevuld met een samenstel van door de Raad ontwikkelde conflictvoorkomende normen als leidraad voor ondernemingen. In de reeds genoemde nota van de Stichting van de Arbeid van 4 juli 1990 waarin deze normen zijn opgenomen, worden onder meer aanbevelingen gedaan ten aanzien van loondoorbetaling. In afwachting van de uitkomsten van het overleg tussen werkgever en werknemer over de kwestie van het gewetensbezwaar geldt in beginsel ingevolge de leidraad van de Stichting een loondoorbetalingsverplichting. Deze verplichting houdt op te bestaan onder meer wanneer wordt geconstateerd dat er geen passende, vervangende arbeid beschikbaar is. Beëindiging van de dienstbetrekking is dan niet te vermijden. Deze richtlijnen komen ons redelijk voor.

De leden van de fractie van Groen Links vroegen vervolgens of de rechter zich veel gelegen laat liggen aan de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid. Een van de doelstellingen van het onderhavige stelsel van gedragsregels is de rechter meer houvast te bieden voor de beoordeling van een aan hem voorgelegd arbeidsrechtelijk geschil over gewetensbezwaren. Er bestaat voor ons geen reden aan te nemen dat de rechter bij de afweging van de onderscheidene belangen deze aanbeve-

lingen niet zal betrekken. De ervaring leert juist dat de rechter met gedragscodes e.d. in de regel rekening houdt.

De gevolgen van het wetsvoorstel voor een toekenning van een WW-uitkering, indien een gewetensbezwaarde werknemer toch wordt ontslagen, waren voor de leden van de fractie van Groen Links nog niet duidelijk.

Dienaangaande zij verwezen naar het antwoord op de vragen van de leden van de CDA-fractie. Zoals daar reeds gesteld, zal moeten worden bezien of het mogelijk is aan de hand van de reeds bestaande toetsingscriteria en/of richtlijnen met een bevredigend resultaat vast te stellen of en in welke mate werkloosheid wegens gewetensbezwaren in een concreet geval verwijtbare werkloosheid oplevert. Indien de bestaande criteria niet goed bruikbaar blijken te zijn, zullen bijzondere toetsingscriteria moeten worden ontwikkeld, bij voorkeur tegen het licht van de door de Sociaal-Economische Raad geformuleerde normen. Uiteraard zullen deze criteria zo moeten worden opgesteld, dat een goede beoordeling van de mate van verwijtbaarheid mogelijk is.

De leden van de fractie van Groen Links vroegen tevens, op welke wijze een niet-gesancioneerde WW-uitkering bij een ontslag wegens gewetensbezwaren kan worden verzekerd. Het antwoord hierop is, dat wij een dergelijke zekerstelling niet wenselijk achten. Of een ontslag ten gevolge van het niet verrichten van de bedongen arbeid wegens gewetensbezwaren via het begrip «verwijtbare werkloosheid» dient te leiden tot een sanctie op de WW-uitkering, zal in ieder individueel geval aan de hand van bovengenoemde toetsingscriteria dienen te worden bepaald. Het dient niet zo te zijn, dat een ontslag wegens gewetensbezwaren nooit zal kunnen leiden tot een sanctie wegens verwijtbare werkloosheid. Te denken valt bijvoorbeeld aan een werknemer die ten onrechte in de sollicitatiefase niet heeft vermeld dat hij gewetensbezwaren heeft tegen tot zijn functie behorende taken.

De opmerking van de leden van de fractie van Groen Links, dat tot op heden de Raden van Beroep en de Centrale Raad van Beroep bij ontslag wegens gewetensbezwaren het recht op WW-uitkering altijd hebben ontzegd, is niet juist. In dit verband wordt onder andere gewezen op de uitspraken van de Centrale Raad van Beroep van 13 maart 1957 en 11 juli 1987, gepubliceerd in ARB 1958, p. 699 en RSV 1988, nr. 105.

De leden van de fractie van Groen Links vroegen waarom de in 1989 in het Georganiseerd Overleg afgesproken gedragslijn ten aanzien van gewetensbezwaarde ambtenaren niet in de rechtspositieregelingen was vastgelegd en of dat alsnog kan gebeuren. Herhaald zij dat in genoemd overleg vastgesteld is dat de gekozen beleidslijn voldoet en dat extra waarborgen in de vorm van wettelijke bepalingen overbodig zijn. Er is geen aanleiding te veronderstellen dat dit standpunt thans bijstelling zou behoeven. Recente gevallen waarin ambtenaren met gewetensbezwaren werden ontslagen zonder dat van de zijde van de werkgever voldoende inspanningen werden gepleegd om passend vervangend werk aan te bieden, zijn ons niet bekend. Andere overheden zijn niet gebonden aan de gedragslijn uit 1989. Het is ons bekend dat het College van Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten bij circulaire van 28 april 1986 aan de colleges van burgemeester en wethouders enkele procedurele aanwijzingen op het punt van behandeling van gewetensbezwaarde ambtenaren heeft gegeven, daarbij stellende dat deze procedure al door het beginsel van zorgvuldigheid wordt vereist en dat opname in het (model) Algemeen Ambtenarenreglement niet nodig is. Ook ten aanzien van bij de andere overheden werkzame ambtenaren met gewetensbezwaren zijn ons overigens geen recente gevallen bekend van ontslag zonder dat van de zijde van de werkgever voldoende inspanningen werden gepleegd om passend vervangend werd aan te bieden.

De zin van de nota van verbetering (22 392, nr. 4) is inderdaad ondoorgrondelijk. Bedoeld zal wel zijn de zwevende «s» na «artikel 1639» in artikel I te corrigeren. Van betekenis is de nota naar onze mening niet.

7. De leden van de fractie van de SGP wilden weten of de regering het niet wenselijk zou vinden dat er een zekere afbakening van het begrip gewetensbezwaar gegeven wordt. Teneinde niet al te zeer in herhalingen te vervallen, zouden wij voor een reactie hierop in de eerste plaats willen verwijzen naar hetgeen hiervoor is gesteld naar aanleiding van een soortgelijke opmerking van de leden van de fractie van Groen Links. Hierbij merken wij nog op dat een objectieve benadering van gewetensbezwaren niet mogelijk is; een gewetensopvatting wordt individueel beleefd en kan ook aan verandering en verdieping onderhevig zijn. Dat het gewetensbezwaar bovenal diep moet zijn gefundeerd, wordt tot uitdrukking gebracht door het additief «ernstig».

Met betrekking tot de vraag van deze leden of het niet wenselijk zou zijn te bepalen dat het gewetensbezwaar op een godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging berust in verband met de betere toetsbaarheid ervan, merken wij het volgende op.

Bij de wijziging van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst (Stb. 1962, 370) in 1978 is de in die wet opgenomen eis dat het bezwaar moet voortvloeien uit een godsdienstige of zedelijke overtuiging, vervallen. Overwogen werd dat aan het geweten een dusdanig zelfstandig karakter moet worden toegekend, dat het niet geheel behoeft te kunnen worden teruggevoerd, en veelal ook niet geheel zal zijn terug te voeren op een godsdienstige en/of zedelijke overtuiging. Ook wij zijn de mening toegedaan dat het begrip gewetensbezwaar zo individueel bepaald is, dat daarbij een aanduiding van de aard van de overtuiging die tot het gewetensbezwaar heeft geleid, niet past. Het omlijnen van de inhoud ervan door het criterium godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging zou dan ook onvoldoende recht doen aan het bestaan van persoonlijke bezwaren die haar oorsprong vinden in andere overtuigingen, bijv. een politieke overtuiging.

Over de wijze van toetsing van gewetensbezwaren tegen het verrichten van militaire dienst en tegen het verplicht verzekeren waarnaar de leden van de fractie van de SGP vroegen, het volgende. De toetsingsprocedure van eerstgenoemde gemoedsbezwaren verloopt als volgt. In de eerste plaats wordt als voorwaarde gesteld dat het gaat om «onoverkomelijke gewetensbezwaren tegen de persoonlijke vervulling van militaire dienst in verband met het gebruik van middelen van geweld waarbij men door dienstvervulling in de Nederlandse krijgsmacht kan worden betrokken» (art. 2 Wet Gewetensbezwaren Militaire Dienst).

Wat betreft het toetsen van gewetensbezwaren tegen het sluiten van verzekeringen wordt zowel op het terrein van de sociale verzekeringen als voor andere verzekeringen de voorwaarde gesteld dat de gemoedsbezwaarde overwegende bezwaren heeft tegen elke vorm van verzekering. Het afwijzen van iedere verzekeringsvorm wordt derhalve doorslaggevend geacht. Met betrekking tot de sociale verzekeringswetten bijvoorbeeld wordt een verzoek tot vrijstelling door de Sociale Verzekeringsbank hierop beoordeeld, die vervolgens haar bevindingen aan het uitvoeringsorgaan rapporteert.

De leden van de SGP-fractie vroegen zich vervolgens af of de voorgestelde aanpak niet een averechts effect kan hebben waar het betreft het aannamebeleid van werkgevers, aangezien als regel wordt gehanteerd dat de werknemer al tijdens het sollicitatiegesprek zijn gewetensbezwaar kenbaar maakt. Allereerst merken wij op dat ook thans een aspirant-werknemer op grond van de goede trouw die de verhouding tussen

partijen beheerst, gehouden kan zijn eventuele gewetensbezwaren tegen onderdelen van de te verrichte arbeid ter sprake te brengen. Het gaat hier om het voortijdig signaleren van essentiële belemmeringen om in een bedrijf te kunnen werken, in de vorm van ernstige gewetensbezwaren tegen het verrichten van (een deel van) de werkzaamheden. Daarbij moet worden beseft, dat het hebben van ernstige gewetensbezwaren niet aan de werkgever kan worden toegerekend. In het kader van het aannamebeleid, zoals dat in de aanbevelingen inzake het wervings- en selectiebeleid van ondernemingen van de Stichting van de Arbeid van 1 maart 1991 is neergelegd, zal de sollicitant worden beoordeeld op zijn of haar geschiktheid voor de aangeboden functie. Het hebben van gewetensbezwaren die hierop nadelig van invloed zijn zullen bij de uiteindelijke selectie en keuze een rol kunnen en mogen spelen. Op grond van de leidraad van de Stichting van de Arbeid kan worden gesteld dat bij afwijzing van een sollicitant in verband met gewetensbezwaren, de werkgever wel gemotiveerd zal dienen aan te geven waarom bedoelde gewetensbezwaren een wezenlijke belemmering vormen voor aanstelling.

De aan het woord zijnde leden vroegen om verduidelijking van de wijze van handelen wanneer gewetensbezwaren weliswaar ontstaan nadat de arbeidsovereenkomst is aangegaan, maar het gevolg zijn van een wijziging van de aard der werkzaamheden en de werkomstandigheden. Aangenomen dat het gaat om situaties die tijdens de sollicitatieprocedure niet waren te voorzien en derhalve toen ook niet zijn besproken, zijn wij met de aan het woord zijnde leden van mening dat deze primair voor risico van de werkgever komen. Op deze rust in dat geval een bijzondere inspanningsverplichting om de werknemer zoveel als redelijkerwijs in zijn vermogen ligt tegemoet te komen en aldus conflictsituaties te voorkomen.

De leden van de SGP-fractie vroegen of in het geval van beëindigen van een dienstbetrekking met wederzijds goedvinden op grond van gewetensbezwaren, de uitkeringsinstanties niet soepeler dienen te zijn dan wanneer dat gebeurt op andere gronden. Wij zijn van mening dat de uitkeringsinstanties bij de beoordeling van het ontstaan van werkloosheid en de (mate van) verwijtbaarheid daarvan steeds de omstandigheden van het individuele geval in ogenschouw moeten nemen. Derhalve zien wij geen reden voor het hanteren van een algemene regel op grond waarvan personen, werkloos geworden na beëindiging van hun dienstverband met wederzijds goedvinden wegens gewetensbezwaren, gunstiger zouden worden behandeld dan personen, werkloos geworden om andere redenen.

De leden van de fractie van de SGP vroegen de regering een overzicht te geven van de cao-bepalingen waarin de problematiek van gewetensbezwaarden geregeld wordt en hoe deze geregeld wordt. Verwezen wordt naar bijgevoegd overzicht dat reeds hiervoor bij de beantwoording van een desbetreffende vraag van de leden van de fractie van D66 ter sprake is gekomen. Daarnaast vroegen deze leden of er in andere Europese staten een wettelijke regeling is met betrekking tot de gewetensbezwaarden. Uit de ons ter beschikking staande gegevens blijkt niet, dat er in de ons omringende staten wettelijke regelingen bestaan die specifiek betrekking hebben op de problematiek van werknemers met gewetensbezwaren. Aan te nemen valt dat eventuele arbeidsconflicten als gevolg van gewetensbezwaren opgelost zullen worden via het geldende reguliere arbeidsrecht aldaar zoals thans ook in Nederland het geval is.

8. De leden van de fractie van de GPV ervoeren het als een gemis dat

in de memorie van toelichting aan het begrip gewetensbezwaar geen fundamentele beschouwing is gewijd en dat niet aan de orde is gesteld de verhouding van dit begrip in het onderhavige voorstel tot dat van de wet gewetensbezwaren militaire dienst, in het bijzonder in verband met het niet stellen van de eis dat het gewetensbezwaar moet zijn gebaseerd op een godsdienstige of zedelijke overtuiging. Ook de leden van de fractie van de SGP hebben hierover opmerkingen gemaakt. Mitsdien menen wij te kunnen volstaan met verwijzing naar onze reactie daarop.

De aan het woord zijnde leden misten daarnaast een krachtige motivering waarom de regering in navolging van de SER niet gekozen heeft voor een opzeggingsverbod in artikel 1639h, maar voor een «kan»-bepaling als aanvulling op art. 1639g, tweede lid.

Voor een reactie hierop zij in de eerste plaats verwezen naar hetgeen is opgemerkt naar aanleiding van een vraag van de fractie van Groen Links over mogelijke uitbreiding van ontslagverboden in dit verband. De Raad stelt in zijn advies voor om aan de bepaling van het tweede lid van art. 1639s, die voorbeelden van kennelijk onredelijk ontslag bevat, nog een onderdeel toe te voegen op grond waarvan een ontslag op de enkele grond van gewetensbezwaren kennelijk onredelijk kan worden geacht. Uit de overwegingen van de Raad is af te leiden dat naar zijn oordeel een dergelijk ontslag in beginsel het predikaat «kennelijk onredelijk» verdient. Zoals reeds hiervoor opgemerkt achten wij uitbreiding van de opzeggingsverboden van artikel 1639h een té vergaand middel gelet op het beoogde doel een juist evenwicht te bereiken tussen legislatieve ondersteuning en zelfregulering door sociale partners én tussen de verschillende belangen van werknemers en werkgevers. Bovendien zou opneming van een opzegverbod in artikel 1639h de rechter onvoldoende ruimte laten om rekening te houden met de concrete omstandigheden.

De leden van de GPV-fractie waren er nog geenszins van overtuigd dat het aangeboden kader ook een onverdeeld positieve bijval verdiende. Zij vroegen in dit verband of niet teveel de nadruk is komen te liggen op de meldingsplicht tijdens de sollicitatieprocedure en wat onder relevante informatie moet worden verstaan.

Het is van belang dat reeds tijdens de sollicitatieprocedure over en weer adequate informatie wordt verschaft. Dat houdt in dat de werkgever een zo volledig mogelijk beeld geeft van de arbeidsorganisatie en van het soort werk dat daarbij hoort, alsmede van de aard van de door de aspirant-werknemer (mogelijk) te verrichten werkzaamheden. Anderzijds mag worden verwacht dat de aspirant-werknemer de werkgever op de hoogte stelt van bestaande gewetensbezwaren tegen het verrichten van bepaalde werkzaamheden, voor zover relevant voor de uitoefening van de desbetreffende functie. Op die wijze kan, wanneer van een (mogelijk) gewetensconflict blijkt, in onderling overleg bekeken worden of en zo ja welke voor partijen passende oplossingen er zijn voor dit probleem.

Anders dan de aan het woord zijnde leden menen, zijn wij van oordeel dat in de door de SER ontwikkelde normen voldoende tot uitdrukking komt dat ook op de werkgever een zgn. inspanningsverplichting rust.

Naar aanleiding van de vraag van de leden van de fractie van de GPV over de betekenis van het begrip «tijdig» zij het volgende opgemerkt. Wij menen dat de term «tijdig» in het algemeen voldoende duidelijk is. In ieder geval betekent het dat er – indien mogelijk – voor de werkgever voldoende gelegenheid moet zijn om een voor beide partijen bevredigende oplossing te zoeken. Gelet op de vele verschillende werksituaties is het niet mogelijk in meer concrete termen aan te geven wat bij een beroep op een gewetensbezwaar nog tijdig is of niet. Dat zal moeten worden beoordeeld aan de hand van de concrete feiten en omstandig-

heden van het geval. Bij een blijvend geschil hierover tussen de werkgever en de werknemer zal de rechter een oordeel hierover gevraagd kunnen worden.

Wat betreft de door deze leden genoemde termen waarvan de SER zich bedient met betrekking tot de sollicitatieprocedure komt het ons voor dat de SER met bedoelde termen toch onmiskenbaar beoogt aan te geven, dat de werkgever en de werknemer reeds tijdens de sollicitatieprocedure elkaar over en weer volledig dienen te informeren over de voor de functie relevante vereisten. Aldus zullen – volgens de SER – potentiële conflicten tijdens de dienstbetrekking zoveel mogelijk worden vermeden en beperkt blijven tot die situaties die tijdens de sollicitatieprocedure niet waren te voorzien, zoals veranderingen in de gewetensovertuiging of in de eigen werkzaamheden. Wij delen deze opvatting.

De leden van de fractie van het GPV meenden dat de erkenning van het beroep op gewetensbezwaren in belangrijke mate aan banden is gelegd onder meer door genoemde meldingsplicht aan de zijde van de werknemer. Zij suggereerden dat met de uitwerking van de door de SER geadviseerde regeling het rechtsbeginsel vrijheid van geweten voor de onderhavige situaties van zijn kern dat een sollicitant gewetensvrijheid mag vóóronderstellen, is beroofd.

Met deze gedachtengang kunnen wij het niet eens zijn. In de eerste plaats zij herhaald dat vrijheid van geweten niet betekent dat burgers in het algemeen niet gehouden zouden zijn op grond van gewetensbezwaren wettelijke voorschriften niet op te volgen. Wél wordt in diverse wettelijke regelingen onder omstandigheden rekening gehouden met bestaande gewetensovertuigingen en daaruit voortvloeiende bezwaren. De gewetensvrijheid werkt ook door in arbeidsrechtelijke verhoudingen. Het gaat daarbij om de vraag of aan de gewetensvrijheid bepaalde rechtsgevolgen kunnen worden verbonden. Om naar vermogen rekening te kunnen houden met het bestaan van een gewetensbezwaar bij de (aspirant-)werknemer mag in elk geval worden verlangd dat deze de werkgever tijdig hierover informeert en tevens bij zichzelf te rade gaat in hoeverre het voor hem mogelijk is in verband daarmee aan zijn toekomstige arbeidsverplichtingen te voldoen. In de tweede plaats kan redelijkerwijs geen sprake zijn van een absoluut recht tegenover de werkgever op honorering van het beroep op een gewetensbezwaar dat wordt erkend, aangezien steeds de belangen van de werknemer dienen te worden afgewogen tegen die van de werkgever. Onder omstandigheden kan het voorkomen dat tegemoetkoming aan de bezwaren en wensen van de werknemer in redelijkheid van de werkgever niet kan worden geleverd.

Anders dan de aan het woord zijnde leden huldigen wij dan ook niet de opvatting dat met de onderhavige voorstellen het rechtsbeginsel gewetensvrijheid wordt uitgehold. Zoals hiervoor reeds is uiteengezet, wordt met de gekozen opzet op evenwichtige wijze rekening gehouden met zowel het belang van de gewetensbezwaarde werknemer als het belang van de werkgever.

De leden van de GPV-fractie gaven in hun betoog een interpretatie van artikel 20, eerste lid, van de Wet afbreking zwangerschap en vroegen ons oordeel daarover.

Genoemd artikel brengt tot uitdrukking dat noch de arts noch het verpleegkundig personeel in een ziekenhuis tegen zijn wil verplicht kan worden een zwangerschapsonderbreking te verrichten dan wel daaraan mede te werken. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kan niet van deze bepaling die dwingend recht bevat, worden afgeweken. Een weigering om zodanige werkzaamheden te verrichten, kan ingevolge dit voorschrift geen reden voor ontslag zijn. De arts of verpleegkundige die een dienst-

verband aangaat met een ziekenhuis met een vergunning in de zin van de Wet afbreking zwangerschap en bij indiensttreding ernstige gemoedsbezwaren kenbaar maakt, zal er rekening mee moeten houden dat aan een andere kandidaat, bij wie die bezwaren niet bestaan, de voorkeur wordt gegeven. Te concluderen valt dat werkzaamheden, verband houdende met het verrichten van of het medewerken aan de afbreking van een zwangerschap onder het begrip «bedongen arbeid» kunnen vallen. Wat de toepassing van euthanasie of de medewerking aan hulp bij zelfdoding betreft, merken wij het volgende op. Zowel euthanasie als hulp bij zelfdoding blijven in het Wetboek van Strafrecht als misdrijf strafbaar gesteld. De arts die in een zogeheten situatie van overmacht handelt, is echter niet strafbaar. Dit vereist wel een beoordeling van de concrete situatie door de officier van justitie of de rechter. Indien bij een sollicitatie erop wordt gewezen dat zo'n situatie zich wel eens zou kunnen voordoen en de sollicitant (arts of verpleegkundige) alsdan te kennen geeft nimmer betrokken te willen worden bij of medewerking te willen geven aan zodanig handelen in overmacht, zou het kunnen gebeuren dat de voorkeur wordt gegeven aan een andere sollicitant.

Wij kunnen niet inzien dat bedoelde sollicitant zichzelf, zoals deze leden meenden, vogelvrij zou verklaren. Van een onbeschermd positie is geen sprake. De regeling van dit wetsvoorstel is nu juist erop gericht bescherming te bieden aan degenen die ernstige gemoedsbezwaren hebben tegen specifieke werkzaamheden. Indien deze bij de indiensttreding of zelfs daarna kenbaar worden gemaakt, kan er binnen de – voorzover hier van belang – zorginstelling zo nodig worden gezorgd voor tewerkstelling bij of overplaatsing naar een andere afdeling, waar de bovenbedoelde specifieke werkzaamheden niet aan de orde zijn. Het bovenstaande staat onzes inziens in het geheel niet in de weg aan de mogelijkheid om de door deze leden genoemde opleidingen in de gezondheidszorg te volgen.

9. In antwoord op de vraag van het lid van de RPF-fractie of wij de indruk konden wegnemen dat de thans gekozen regeling een nogal minimale uitwerking van de bescherming van de gewetensvrijheid van werknemers in dienstbetrekking inhoudt, verwijzen wij in de eerste plaats naar de hiervoor gegeven uiteenzetting – naar aanleiding van vragen van de leden van de fracties van de SGP en het GPV – over de betekenis van het beginsel gewetensvrijheid voor de onderhavige problematiek.

Voorts zij nogmaals beklemtoond dat de regering zich altijd op het standpunt heeft gesteld en zich nog op het standpunt stelt dat het primair een zaak van sociale partners zelf is regelingen te treffen die waarborgen voor gewetensbezwaarden inhouden. Wezenlijk is dat zowel in de voorgestelde wettelijke regeling als in de leidraad van de Stichting van de Arbeid het belang voor een behoorlijke behandeling van werknemers met gewetensbezwaren erkenning vindt. Wij vertrouwen er op dat de door de Stichting van de Arbeid geformuleerde regels zullen worden overgenomen in cao's en in bedrijfsregelingen, of leidraad zullen vormen voor de behandeling van gewetensbezwaarden in concrete situaties. De mate waarin deze doorwerking plaatsvindt zal op de gebruikelijke wijze door middel van cao-onderzoeken worden vastgesteld. Ook gaan wij ervan uit dat de rechter in voorkomende gevallen de leidraad van de Stichting in zijn oordeelsvorming zal betrekken als hij geroepen wordt over een gewetensbezwaar in dienstbetrekking en de daaraan voor partijen te verbinden gevolgen, te oordelen. Niet anders is het waar het betreft de door dit lid genoemde regels uit de adviesaanvraag.

De vraag van dit lid of het onderhavige wetsvoorstel zal bijdragen aan een ruimere erkenning van gewetensbezwaren is uiteraard moeilijk te beantwoorden. Het is niet wat bij dit wetsvoorstel voorop staat. Van

belang is dat de wet en de niet-wettelijke normen een zorgvuldige behandeling van gewetensbezwaren in de arbeidsorganisatie bevorderen.

Dit lid vroeg ons standpunt indien het gewetensbezwaar zich niet richt op concrete werkzaamheden, maar het bezwaar gevoerd wordt door onvrede met het algemene beleid van de onderneming en de werkgever de dienstbetrekking van betrokkene uit dien hoofde wenst te beëindigen.

Zoals wij in de memorie van toelichting hebben uiteengezet, heeft het voorstel het oog op gewetensbezwaren tegen concrete werkzaamheden. Erkenning van gewetensbezwaren kan niet inhouden een wijziging van het algemene beleid van de onderneming. Het enkele feit dat een werknemer dergelijke bezwaren heeft, is inderdaad geen grond voor beëindiging van de dienstbetrekking door de werkgever. Er zal ook sprake moeten zijn van werkweigering. Of er in zodanig geval na beëindiging van de dienstbetrekking gesproken kan worden van verwijtbare werkloosheid zal afhangen van de concrete omstandigheden van het geval. Hierbij kan het van belang zijn, in combinatie met andere factoren, of de dienstbetrekking is beëindigd wegens gewetensbezwaren tegen de concrete opgedragen werkzaamheden of tegen het beleid van de onderneming van de werkgever. Indien bijvoorbeeld, de bezwaren tegen het beleid van de onderneming ertoe leiden dat betrokkene weigert welke werkzaamheden dan ook voor de werkgever te verrichten, zal, als het dienstverband daardoor wordt beëindigd, eerder sprake kunnen zijn van verwijtbare werkloosheid dan in het geval van werkloosheid van iemand die heeft geweigerd concrete, tot zijn takenpakket behorende werkzaamheden te verrichten, die zich wel heeft opengesteld voor andere arbeid binnen de onderneming, maar voor wie geen passend ander werk te vinden was. Of in het eerste geval ook daadwerkelijk sprake is van verwijtbaarheid, en zo ja, in welke mate, hangt af van de overige omstandigheden van het geval. Met name kan daarbij worden gedacht aan de vraag of betrokkene zich tijdig voldoende inspanningen heeft getroost om elders werk te vinden.

Dit lid vroeg voorts een nadere aanduiding van het door de Stichting van de Arbeid genoemde begrip passende arbeid. Ook hier geldt dat moeilijk is in abstracto aan te geven wat van werknemer en werkgever gevergd kan worden om een goede oplossing voor de gerezen problemen te bereiken. Op beide partijen rust de verplichting te goeder trouw te handelen. Wij menen dat de door de Stichting ontwikkelde normen voor partijen een houvast bieden. Komen partijen er niet uit, dan kunnen zij de rechter ter zake om een beslissing vragen.

Het lid van de RPF-fractie vroeg of wij al actuele informatie kunnen verschaffen over de naleving van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid inzake werving en selectie. Het antwoord op deze vraag zal worden betrokken in het in voorbereiding zijnde kabinetsstandpunt over de problematiek van werving en selectie.

Wij hebben overigens geen aanwijzing dat het hebben van gewetensbezwaren tegen bepaalde werkzaamheden de toegankelijkheid van algemeen gangbare beroepen bemoeilijkt. De vraag of het niet-aannemen van een sollicitant wegens gewetensbezwaren in de termen valt van een ongerechtvaardigd onderscheid in de zin van de Algemene wet gelijke behandeling zal uiteindelijk in het kader van die regeling moeten worden beantwoord.

Dit lid vroeg voorts in het licht van de onderhavige regeling naar de betekenis van artikel 20 van de Wet afbreking zwangerschap. In het voorgaande is naar aanleiding van opmerkingen van de leden van de GPV-fractie hierop reeds ingegaan. Dit artikel, inhoudende dat niemand verplicht is medewerking te verlenen aan het afbreken van een zwangerschap, geldt ook indien tijdens een sollicitatiegesprek een eventueel gewetensbezwaar op dit gebied niet aan de orde is gekomen en

naderhand, in een incidenteel geval, van bezwaren ter zake blijkt wordt gegeven. Het spreekt evenwel vanzelf dat indien de aspirant-werknemer weet of uit informatie van de zijde van de werkgever tijdens de sollicitatieprocedure kan afleiden dat het meewerken aan zwangerschapsafbreking onderdeel van de werkzaamheden kan vormen, hij er goed aan doet eventuele bezwaren daartegen alsdan kenbaar te maken.

Dit lid vroeg tenslotte in hoeverre de toezegging over informatie met betrekking tot gewetensbezwaren en abortus is nagekomen. Na overleg met de Staatssecretaris van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur kan hierover het volgende worden medegedeeld. In de afgelopen jaren is bij de behandeling van opeenvolgende verslagen van de geneeskundig hoofdinspecteur van de volksgezondheid inzake het toezicht op de naleving van de Wet afbreking zwangerschap verschillende malen van de zijde der Tweede Kamer naar bedoelde situatie geïnformeerd. De Staatssecretaris van WVC heeft daarop steeds kunnen antwoorden dat noch aan hem, noch aan de geneeskundig hoofdinspecteur problemen op dit gebied waren gemeld of anderszins bekend geworden (18 386, nr. 36, antwoord 2, nr. 41, antwoord 6, nr. 44, antwoord 1). De Staatssecretaris leidt daaruit af dat artikel 20 van de Wet afbreking zwangerschap kennelijk bevredigend functioneert. Een afzonderlijk bericht over het onderhavige onderwerp wordt dan ook niet meer overwogen.

De Staatssecretaris van Justitie,
A. Kosto

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
B. de Vries