

Vergaderjaar 1999–2000

27 026

Wijziging van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en van Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek ter uitvoering van de EG-richtlijn inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht

Nr. 4

VERSLAG

Vastgesteld 5 april 2000

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹, belast met het voorbereidend onderzoek van het wetsvoorstel, brengt als volgt verslag uit van haar bevindingen. Indien de vragen en opmerkingen door de regering zijn beantwoord, acht de commissie de openbare beraadslaging over het wetsvoorstel voldoende voorbereid.

1. Algemeen

2. Inhoud van de Richtlijn

2.1 Definities

2.2 Werkingssfeer

2.3 Bewijslastverdeling

3. Huidige nationale regelgeving

4. Implementatie in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en het Burgerlijk Wetboek

5. Financiële effecten en bedrijfseffecten Artikelsgewijze opmerkingen

1. Algemeen

De leden van de fractie van de PvdA hebben met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel, waarmee de bewijslast bij het vermoeden van (directe of indirecte) seksdiscriminatie verschuift naar de wederpartij. Zij steunen de bedoeling van de richtlijn.

Ook kunnen zij de keuze van de regering om de richtlijn niet slechts te implementeren voor de civiele, maar ook voor de bestuursrechtelijke rechtspleging ten aanzien van ambtenaren ondersteunen.

De aan het woord zijnde leden onderschrijven de verschuiving van de bewijslast naar de wederpartij, maar willen daarbij opmerken dat dit geen oplossing geeft voor het probleem van de openbaarheid van bewijsmateriaal voor de (rechtzoekende) werknemer. In de praktijk is het voor rechtzoekenden vaak een groot probleem dat zij geen toegang hebben tot

¹ Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Noorman-den Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Essers (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Visser-van Doorn (CDA), De Wit (SP), Harrewijn (GL), Van Gent (GL), Balkenende (CDA), Smits (PvdA), Verburg (CDA), Bussemaker (PvdA), Spoelman (PvdA), Örgü (VVD), Van der Staaij (SGP), Santi (PvdA), Wilders (VVD), Snijder-Hazelhoff (VVD).

Plv. leden: E. Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Hamer (PvdA), Van der Hoek (PvdA), Dankers (CDA), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Van Blerck-Woerdman (VVD), Van Middelkoop (GPV), Van Vliet (D66), Stroeken (CDA), Marijnissen (SP), Vendrik (GL), Rosenmöller (GL), Mosterd (CDA), Schoenmakers (PvdA), Eisses-Timmerman (CDA), Wagenaar (PvdA), Middel (PvdA), Weekers (VVD), Van Walsem (D66), Oudkerk (PvdA), De Vries (VVD), Klein Molekamp (VVD).

statistische gegevens en bewijsmateriaal, dat vaak bij de werkgever te vinden is. Daarom willen zij vragen of niet in het wetsvoorstel duidelijk gemaakt kan worden dat alle betrokken partijen de beschikking moeten krijgen over alle relevante informatie waarover de wederpartij beschikt of waarvan redelijkerwijs vermoed kan worden dat hij erover beschikt en die nodig is om de rechten van de werknemer geldend te maken.

De leden van de VVD-fractie hebben eveneens met belangstelling en instemming kennis genomen van het wetsvoorstel. De doelstelling van deze richtlijn en daarmee samenhangende wetswijziging wordt door hen onderschreven. Gezien de ontwikkeling van de Europese en nationale jurisprudentie inzake gelijke behandeling in de richting van het bepaalde in artikel 4 lid 1 Richtlijn, lijkt het deze leden voor de hand liggend dat voor implementatie in het wettelijk kader van de WGB en het BW is gekozen.

De aan het woord zijnde leden zouden graag van de regering vernemen op welke wijze andere lidstaten deze richtlijn implementeren. Welke beschermingsniveaus worden daarbij gehanteerd?

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel. Zij onderschrijven de achtergrond van de EG-richtlijn en het wetsvoorstel, namelijk dat het soms moeilijk is voor degene die meent gediscrimineerd te zijn om dit aan te tonen, omdat de bewijslast in handen van de werkgever is. Daarom moet het mogelijk zijn dat in deze gevallen de bewijslast omgekeerd wordt. Zij vragen echter om voorbeelden uit de Nederlandse praktijk, waarin deze problemen daadwerkelijk spelen: mensen die menen gediscrimineerd te zijn en dit niet kunnen bewijzen, omdat het bewijsmateriaal in handen van de verweerder is. De aan het woord zijnde leden hebben over de voorgeschiedenis de volgende vragen. Vanuit welke overwegingen, problematiek, is de richtlijn tot stand gekomen? Ging het daarbij om wensen vanuit de Nederlandse situatie of stond de situatie in andere landen centraal? Kan nog eens nader ingegaan worden op de inzet van de Nederlandse regering bij de totstandkoming van de richtlijn? Is het uitgangspunt geweest dat de richtlijn in overeenstemming moest zijn met de Nederlandse praktijk? Waarom is ervoor gekozen om, naast de omkering van bewijslast bij indirecte discriminatie die al door jurisprudentie afgedwongen werd, ook voor directe discriminatie omkering van de bewijslast van toepassing te laten zijn?

De leden van de D66-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel. In richtlijn 97/80/EG, die aan deze wetswijziging ten grondslag ligt, wordt de verdeling van de bewijslast geregeld in gerechtelijke procedures waar sprake is van een conflict over schending van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het terrein van de arbeid. Zij vinden het belangrijk dat met de implementatie van deze richtlijn in Nederlandse wetgeving de processuele positie van degene die meent te zijn gediscrimineerd wordt versterkt. Volgens deze leden betekent dit met name dat de kans op succes in een gerechtelijke procedure zal toenemen voor degene, die stelt slachtoffer te zijn van indirect of direct onderscheid op grond van geslacht. De aan het woord zijnde leden verwachten dat door deze implementatie ook een grotere doeltreffendheid zal worden bereikt van het beginsel van gelijke beloning en gelijke behandeling van mannen en vrouwen zoals neergelegd in artikel 141 EG-verdrag, in de richtlijn inzake gelijke beloning, de richtlijn gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid, de richtlijn betreffende veiligheid en gezondheid op het werk van vrouwen tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie en de richtlijn inzake ouderschapsverlof. Deze leden willen weten hoever de overige lidstaten

zijn met de implementatie van richtlijn 97/80/EG, zodat een meer uniforme toepassing van rechtspraak in de lidstaten totstand kan komen.

De leden van de fractie van GroenLinks zijn verheugd over het feit dat door het wetsvoorstel eindelijk wordt voldaan aan de richtlijn van de Raad van de Europese Unie van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht. Wel vinden zij het jammer dat het nog zo lang heeft moeten duren voordat is overgegaan tot implementatie van de richtlijn in wetgeving. Landen als België en Duitsland waren Nederland voor. Wat zijn hiervan de oorzaken?

De leden van de SGP-fractie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel. «De richtlijn dient ter versterking van de processuele positie van degene die meent te zijn gediscrimineerd, in de meeste gevallen de werknemer», aldus de memorie van toelichting. In welke gevallen nog meer, vragen deze leden. Kan de regering hiervan voorbeelden geven? Deze leden menen dat de keerzijde van de voorgestelde bewijslastverschuiving is dat de positie van werkgever die ten onrechte wordt beschuldigd van discriminatie, wordt verzwakt. Deelt de regering deze zienswijze? Welke inhoudelijke rechtvaardiging ziet de regering hiervoor? Kan nader worden aangegeven of de thans geldende bewijslastverdeling, die berust op een evenwichtige waardering van alle in aanmerking komende belangen, in de Nederlandse rechtspraak of rechtswetenschappelijke literatuur als problematisch is aangeduid?

2. Inhoud van de richtlijn

2.1 Definities

De leden van de fractie van de PvdA zijn het niet eens met de regering om de definitie van indirecte discriminatie niet op te nemen in de nationale wet. Ondanks dat het verbod van directe en indirecte discriminatie in de richtlijn is neergelegd en het Hof van Justitie in zijn jurisprudentie duidelijke, zich nog ontwikkelende uitleg geeft, passen veel nationale rechters het begrip niet of verkeerd toe. Daarom pleiten deze leden ervoor de definitie van indirecte discriminatie wél in de nationale wet op te nemen, mede omdat er anders het risico bestaat dat de Europese Commissie een infractieprocedure kan instellen wanneer Nederlandse rechters de richtlijn niet goed zouden toepassen.

De leden van de CDA-fractie constateren dat de definitie van indirecte discriminatie in de richtlijn een andere is dan in artikel 1 WGB. Het lijkt deze leden dat de definitie in de richtlijn breder is dan die in de WGB. Kan nog eens uitgelegd worden waarom deze bepalingen materieel identiek zijn en waarom een nadere implementatie niet nodig is?

Ook de leden van de D66-fractie vragen zich af of een nadere implementatiehandeling ten aanzien van definiëring van het begrip indirecte discriminatie niet alsnog nodig is, nu de definitie in artikel 2 van de richtlijn wel overeenkomt met Europese jurisprudentie, maar gedetailleerder is dan de omschrijving die gehanteerd wordt in artikel 1 van de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen. Kan dit leiden tot onduidelijkheid? Of kan de Nederlandse rechter sowieso de meer gedetailleerde definiëring uit de richtlijn en Europese jurisprudentie volgen?

2.2 Werkingsfeer

De leden van de PvdA-fractie zijn van mening dat, hoewel de wettelijke sociale zekerheid buiten het kader van de EU-richtlijn is gehouden, dit geen doorslaggevende reden is om deze ook buiten de werkingssfeer van

het wetsvoorstel te laten. De argumenten voor een gelijke bewijsregel in civiel- en bestuursrecht gelden natuurlijk ook in het geval van sociale zekerheidsgeschillen en strafzaken. Bovendien gaat de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie met betrekking tot het concept van indirecte discriminatie en de bijbehorende bewijslastverdeling ook op voor de sociale zekerheid. Het is daarom voor de kenbaarheid van ge- en verboden inzake gelijke behandeling beter als het eenduidig in de wet geregeld wordt. Dit zou verwarring bij de rechtszoekende kunnen voorkomen, mede omdat bovenwettelijke pensioenen wel onder het wetsvoorstel vallen. De wetgever zou naar de mening van deze leden anderst onvoldoende motiveren waarom is afgezien van de uitsluiting van de gebieden van sociale zekerheid en strafzaken.

De aan het woord zijnde leden zijn voorts van mening dat, hoewel arbitrageprocedures uitgezonderd mogen worden volgens de richtlijn, de nieuwe bewijslastverdeling ook in het geval van arbitrage gewoon in de wet zou moeten komen, temeer daar de Commissie Gelijke Behandeling deze bewijslastverdeling al hanteert. Partijen zouden zich er anders op kunnen beroepen dat de nieuwe bewijslastverdeling niet voor hen geldt en daarom «zwaarder» zou moeten zijn dan bij de rechter.

Wat is de achterliggende gedachte om de bestuursrechtelijke rechtspleging in de sfeer van de wettelijke sociale zekerheid buiten de werkingsfeer van dit wetsvoorstel te houden, zo vragen de leden van de VVD-fractie.

Is het volgens de richtlijn noodzakelijk dat ook de pensioenregelingen van beroepsgenoten onder de bepaling van de omkering van bewijslast gaan vallen, vragen de leden van de CDA-fractie. De richtlijn heeft geen betrekking op de wettelijke sociale zekerheid. Deze leden vragen of het juist is dat de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie bij de zaken waarin sprake is van indirecte discriminatie ten aanzien van de sociale zekerheid de omkering van de bewijslast toepast. Welke bezwaren zijn er om het dan wel in het wetsvoorstel mee te nemen?

Verder vragen zij waarom bij de Commissie Gelijke Behandeling geen omkering van de bewijslast geëist wordt.

Onder de werkingsfeer van de richtlijn valt artikel 141 EG-verdrag, waaronder ook de bovenwettelijke pensioenen vallen. De leden van de D66-fractie willen de gevolgen van het onderhavige wetsvoorstel op dit punt geïllustreerd zien door een voorbeeld. Buiten de werkingsfeer valt onder andere de richtlijn inzake de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van wettelijke sociale zekerheid. Wat zijn de overwegingen hiervoor geweest en hoe heeft Nederland zich toentertijd opgesteld? Betekent dit automatisch dat dit gebied in het onderhavige wetsvoorstel ook buiten de werkingsfeer is gelaten? Gelden de argumenten voor een gelijke bewijslastregel in civiel- en bestuursrecht ook ten aanzien van sociale zekerheidsgeschillen, mede gelet op de jurisprudentie van het Europese Hof met betrekking tot indirecte discriminatie en bewijslastverdeling? De leden van de fractie van D66 willen meer duidelijkheid over wat het betekent dat de rechtsgang via de Commissie gelijke behandeling buiten het bereik van de richtlijn valt. Is dit volgens de regering wenselijk?

Het terrein van de sociale zekerheid is van de werking van de richtlijn uitgesloten, zo constateren ook de leden van de fractie van GroenLinks. De regering volgt daarmee nadrukkelijk de inhoud van de richtlijn. Echter, de sociale zekerheid maakte wel deel uit van de ontwerprichtlijn. Deskundigen denken dat door het uitsluiten van het terrein van sociale zekerheid er een tweedeling dreigt te ontstaan in de communautaire regelgeving op het gebied van gelijke beloning en gelijke behandeling van mannen. Hoe

denkt de regering over deze stellingname? Is zij bereid om het terrein van sociale zekerheid alsnog in het onderhavige wetsvoorstel op te nemen?

Zo nee, waarom niet?

Daar komt, volgens gelijke behandelingsexperts, nog bij dat de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie betreffende het concept van indirecte discriminatie en de daarbij behorende bewijslastverdeling blijft opgaan voor de sociale zekerheid, of de Nederlandse wetgever dit nu wel of niet opneemt in zijn wetgeving. Is het niet beter voor de kenbaarheid van ge- en verboden inzake gelijke behandeling dat het eenduidig in de wet wordt geregeld en sociale zekerheid dus in deze wetswijziging wordt opgenomen, vragen ook deze leden. Zo nee, waarom niet?

De leden van de SGP-fractie achten niet overtuigend aangegeven waarom ook bestuursrechtelijke procedures onder het bereik van dit wetsvoorstel worden gebracht. Zij stellen vast dat op grond van artikel 4, derde lid van de richtlijn, uitdrukkelijk de vrijheid bestaat een andere keus te maken dan door de regering is gedaan. Waarom beroept de regering zich in dit verband op het belang van de uniformiteit terwijl in het algemeen de bewijsregeling in het civiele recht enerzijds en in het bestuursprocesrecht anderzijds, wezenlijk verschilt?

De aan het woord zijnde leden merken voorts op dat in de memorie van toelichting wordt gesteld dat de gekozen wijze van implementatie tot gevolg heeft dat de bepaling over de bewijslastverdeling ook van toepassing zal zijn op de pensioenvoorzieningen van beroepsgeenoten. Wat is de inhoudelijke rechtvaardiging voor deze uitbreiding van het toepassingsbereik?

2.3 Bewijslastverdeling

De leden van de fracties van PvdA, VVD en GroenLinks achten het voor de kenbaarheid van de wet nodig dat, naast de wet, werkgevers en werknemers ook de details van de jurisprudentie inzake bewijslast weten. De richtlijn en de wet zijn juist bedoeld om dit samen te brengen. Bovendien, hoewel de onderstaande punten in de Europese onderhandelingen gesneuveld zijn betekent, bovendien dat niet dat Nederland ze niet moet implementeren. Het oorspronkelijke voorstel van de Europese Commissie volgde de jurisprudentie op de voet maar de volgende belangrijke punten zijn gewijzigd ten opzichte van de huidige richtlijn:

- bij twijfel over de bewijsvoering van de werkgever, valt dit ten voordele van de eisende partij uit;
- bij een niet-transparante besluit moet de werkgever bewijzen dat schijnbare discriminatie toe te schrijven is aan objectieve factoren;
- alle betrokken partijen moeten beschikking krijgen over alle relevante informatie waarover de wederpartij beschikt;
- de omschrijving van het begrip indirecte discriminatie is beperkter dan uit de jurisprudentie blijkt en er is geschrapt in welke gevallen er vermoeden van discriminatie bestaat.

In artikel 4, lid 2 staat dat het de lidstaten vrij staat «om een gunstiger bewijsregeling in te voeren». De leden van de genoemde fracties vragen daarom of de bedoelde bewijsregels ook geacht moeten worden besloten te liggen in de voorgestelde wetsbepaling.

De leden van de fractie van de PvdA vragen zich voorts af hoe de verschuiving van de bewijslast ten aanzien van discriminatie op grond van geslacht zich verhoudt tot andere gronden van bewijslast zoals we die kennen in de AWGB. In dit verband wijzen zij ook op de initiatieven van de Europese Commissie ten aanzien van artikel 13 van het Verdrag van Amsterdam.

De mogelijk gediscrimineerde kan zich beperken tot het aanvoeren van feiten, die onderscheid doen vermoeden. Begrijpen de leden van de VVD-fractie het goed dat «aanvoeren» in de context van dit wetsvoorstel dus niet betekent: aantonen c.q. bewijzen van de feiten (of volgens Van Dale: als bewijs voor een bewering naar voren brengen)? Wat verstaat de regering in dit verband onder een «feit»? Van Dale zegt: een gebeurtenis of omstandigheid waarvan de werkelijkheid vaststaat. Dat zou inhouden dat de mogelijk gediscrimineerde zijn beweringen zou moeten bewijzen. Graag ontvangen deze leden een nadere uitleg krijgen over wat precies verstaan moet worden onder het «aanvoeren van feiten».

Ook de leden van de CDA-fractie vragen of nader ingegaan kan worden op het begrip «feiten aanvoeren», zoals dat in de Richtlijn staat en ook over het begrip «kennelijke discriminatie» waarvan het Hof van Justitie spreekt. Zijn er bepaalde voorwaarden met betrekking tot de inhoud van de eis, voordat er sprake is van omkering van de bewijslast? Moet de eiser aannemelijk maken dat er sprake is van discriminatie voordat de omkering van de bewijslast ingaat? Zij vragen tevens of nader ingegaan kan worden op situaties waarin het voor de verweerder moeilijk zal zijn om aan te tonen dat hij niet heeft gediscrimineerd.

Tevens vragen deze leden om een reactie op de zin die eerder in een van de geannoteerde agenda's door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is opgenomen over de richtlijn: «De Nederlandse praktijk, gebaseerd op een combinatie van wetgeving en rechtspraak, is in overeenstemming met de richtlijn.»

In het huidige artikel 177 Rv staat dat uit eisen van redelijkheid of billijkheid een andere verdeling van de bewijslast kan voortvloeien. De aan het woord zijnde leden constateren dat de praktijk van de rechtspraak zich al ontwikkeld heeft in de richting van de eisen uit de richtlijn, de omkering van de bewijslast. Kan nader ingegaan worden op de regels die in de praktijk ontwikkeld zijn met betrekking tot de verdeling van de bewijslast? Speelt hierbij niet een rol dat «negatieve feiten» inderdaad moeilijk te bewijzen zijn? Daarom vragen zij nogmaals naar de noodzaak van de voorgestelde implementatiehandelingen.

Waarop is de verwachting gebaseerd dat de voorgestelde omkering van bewijslast niet tot meer procedures zal leiden, zo vragen deze leden. Het wordt toch gemakkelijker een procedure aan te spannen? Kan nader onderbouwd worden waarom werkgevers minder snel discriminerend gedrag zullen vertonen?

De leden van de SGP-fractie zijn van mening dat in de jurisprudentie geen duidelijke trend is in de richting van de bewijslast door de verweerder. De normale gang van zaken is dat degene die feiten stelt, deze ook moet kunnen bewijzen. Kan de regering met meer concrete voorbeelden aangeven dat er in de civiele jurisprudentie een verschuiving van de bewijslast plaatsvindt in de richting van de verweerder?

Deze leden vragen de regering voorts meer expliciet en concreet in te gaan op de vraag of een ontwikkeling overeenkomstig de strekking van de richtlijn zichtbaar is in de jurisprudentie van de bestuursrechter.

Kan de regering voorts meer voorbeelden geven van gevallen waarin een afwijking van de gebruikelijke bewijslastverdeling in nationale wetgeving is opgenomen? Welke ervaringen zijn daarmee opgedaan?

3. De huidige nationale regelgeving

Volgens verschillende uitspraken van het Europese Hof van Justitie mogen lidstaten zich niet onthouden van implementatie van richtlijnen, maar moeten zij voor een duidelijk wettelijk kader op het betrokken gebied zorgen. In beginsel zijn de leden van de D66-fractie van oordeel dat niet met de uitvoering van de onderhavige richtlijn kan worden volstaan met

het normatieve kader van artikel 177 Rv en de daarop betrekking hebbende jurisprudentie in gelijke behandelingszaken. Zij willen wel zeker stellen dat de implementatie niet beperkend werkt voor de huidige toegepaste praktijk van bewijslastregels. Welke nadelen kunnen aangevoerd worden ten aanzien van toepassing van verplichte bewijslastregels? Kan bijvoorbeeld de totstandkoming van nadere jurisprudentie worden belemmerd? Heeft de regering nog mensen uit het veld hierover geraadpleegd? Ook vragen deze leden zich af wat de gevolgen zouden zijn indien een meerderheid van de Tweede Kamer tegen het onderhavige wetsvoorstel stemt. Wordt implementatie van de richtlijn dan onmogelijk?

4. Implementatie in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en het

Burgerlijk Wetboek

De leden van de fractie van de PvdA constateren dat de wetgeving op het gebied van gelijke behandeling in Nederland nogal verbrossend is. Het is daarom voor een rechtszoekende niet eenvoudig om zijn/haar plichten of rechten hieruit af te lezen. Zij zouden er daarom voor willen pleiten de nu voorgestelde wijziging met betrekking tot de bewijslast ook in de AWGB op te nemen en niet te wachten tot na de evaluatie van de AWGB. Mede vanwege de voorgestelde conceptrichtlijnen van de Europese Commissie (25 november 1999) over gelijke behandeling op de werkplek, waarin eveneens wordt voorzien in bepalingen omtrent de bewijslast, ligt het voor de hand de regeling voor de bewijslastverdeling op te nemen in de AWGB. Bovendien wordt door een onafhankelijk onderzoeksteam van de Katholieke Universiteit Nijmegen in zijn rapport (25 november 1999) ook de aanbeveling gegeven de bewijslast expliciet te regelen in de AWGB.

De regering kondigt aan te onderzoeken of het opnemen van een vergelijkbare bewijsrechtelijke bepaling in de AWGB mogelijk of wenselijk is. De leden van de VVD-fractie stellen in dit verband de vraag of van Europese zijde overleg gaande is over harmonisatie van wetgeving op discriminatiegronden op andere dan gebaseerd op geslacht. Wat zou de mogelijkheid en wenselijkheid van opname van vergelijkbare bewijsrechtelijke bepalingen in de AWGB in de weg kunnen staan?

Ook de leden van de CDA-fractie vragen wat de achtergrond is van de opmerking dat bezien zal worden of een dergelijke bepaling ook mogelijk of wenselijk is in de AWGB. Welke problemen spelen er nu die om een omkering van de bewijslast vragen? Zijn zij van vergelijkbare aard als die bij de gelijke behandeling van mannen en vrouwen? Zal de regering in Europees verband stappen ondernemen om ook voor andere zaken van gelijke behandeling een dergelijke omkering van bewijslast voor te schrijven?

De leden van de CDA-fractie vragen waarom de Commissie Gelijke Behandeling niet om advies is gevraagd over de implementatie van deze richtlijn. Gelet op de kennis en ervaring van deze Commissie lijkt dit wel voor de hand te liggen.

De leden van de D66-fractie willen meer uitleg waarom is gekozen voor implementatie in het Burgerlijk Wetboek en de WGB in plaats van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering of de Algemene wet gelijke behandeling? Zij zouden het logisch vinden om bij het bewijsrecht van algemene aard in het wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering ook de uitzonderingen op te nemen. Zijn in het wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering in het geheel geen bewijsregels opgenomen die betrekking hebben op specifieke onderwerpen? Kan de regering een aantal voorbeelden geven van bepalingen die impliciet dan wel expliciet een regel

van bewijslastverdeling inhouden en niet zijn genoemd in het wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering?

5. Financiële effecten en bedrijfseffecten

Volgens de leden van de fractie van D66 is uit recent onderzoek gebleken dat de beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers nog steeds ontzettend hoog zijn. In de Verenigde Staten is de afgelopen maand een hoge schadevergoeding toegekend aan vrouwen die hebben kunnen aantonen dat zij jarenlang minder betaald hebben gekregen dan hun mannelijke collega's voor het verrichten van dezelfde werkzaamheden. Acht de regering het met het oog op het bovenstaande niet verstandig om alsnog een bedrijventoets uit te voeren?

De leden van de SGP-fractie lezen in de memorie van toelichting dat de financiële effecten van het wetsvoorstel naar verwachting marginaal zullen zijn. Kan nader worden aangegeven waarop deze inschatting is gebaseerd? Is onderzoek naar de bedrijfseffecten gedaan? Zal de werkgever niet meer dan thans moeten documenteren van bijvoorbeeld de afwijzingsgronden van sollicitanten met het oog op een eventuele toekomstige procedure?

ARTIKELSGEWIJZE OPMERKINGEN

Artikel I

De leden van de fractie van de PvdA zien graag bevestigd dat in de toelichting op artikel I met «onderscheid als bedoeld in de wet» wordt bedoeld dat het voor de (mogelijk) gediscrimineerde voldoende is dat hij feiten aanvoert die (naar het oordeel van de rechter) doen vermoeden dat het onderscheid wordt gemaakt en dat vermoeden slechts het maken van onderscheid betreft en niet alleen onderscheid dat door de wet verboden is.

De leden van de CDA-fractie vragen of er een situatie denkbaar is wanneer de bewijslast niet hoeft te worden omgedraaid, hoewel de eiser wel stelt dat er sprake is van ongelijke behandeling van mannen en vrouwen. Er zijn naar de mening van deze leden situaties denkbaar dat het moeilijk is om te bewijzen dat er geen sprake is van discriminatie. Hoe wordt in de Nederlands praktijk het begrip «in rechte feiten aanvoert» uitgelegd?

De regering stelt dat het aan de rechter is te bepalen wanneer van een vermoeden van onderscheid sprake is. In concrete gevallen kan daarvoor de rechtspraak van het Europese Hof van Justitie als richtsnoer gehanteerd worden. De leden van de fractie van D66 willen weten hoe de regering interpretatieverschillen tussen de verschillende rechters denkt te voorkomen als het gaat om de vaststelling of van een vermoeden van onderscheid in een bepaald geval sprake is en verschuiving van de bewijslast kan volgen. De Europese jurisprudentie geeft immers niet in alle gevallen houvast. Mocht het zo zijn dat een rechter een vermoeden van onderscheid op grond van het BW of de WGB niet kan vaststellen, kan hij dan alsnog op grond van de omstandigheden van het geval in afwijking van de hoofdregel van 177Rv de bewijslast omkeren?

De aan het woord zijnde leden verzoeken de regering nog eens duidelijk de verschillen aan te geven tussen directe en indirecte discriminatie.

De omkering van de bewijslast treedt indien indien de eiser feiten aanvoert die een vermoeden van discriminatie op grond van geslacht

doen ontstaan. Kan de regering voorbeelden noemen van dergelijke «feiten» noemen, zo vragen ook de leden van de SGP-fractie.

Als een werkgever aangeeft om, gezien de eenzijdige samenstelling van het team, de voorkeur te geven aan een man of vrouw, kan dat worden aangemerkt als een feit op grond waarvan een afgewezen sollicitant een klacht kan indienen?

Kan het enkele feit dat in een bedrijf bijvoorbeeld aanzienlijk meer vrouwen dan mannen werkzaam zijn, een vermoeden van discriminatie wekken?

In hoeverre raakt de omkering van de bewijslastverdeling ook aan het voorkeursbeleid?

Kan een expliciete, doch ongemotiveerde oproep aan vrouwen om te solliciteren als een dergelijk «feit» in de zin van deze wet worden aangemerkt?

Artikel III

De leden van de fractie van de PvdA constateren dat, hoewel aan de richtlijn voor 1 januari 2001 wordt voldaan, de regering niet erg veel vaart heeft gezet achter de aanpassingen van de gelijke behandelingswetgeving. In 1997 werd door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangekondigd dat de gelijke loon paragraaf van de wet gelijke behandeling mannen en vrouwen zou worden aangepast op de artikelen 7 (maatmankeuze) en 11 (verjaringstermijn). Ook het ontwerpen van een instrument om functiewaarderingsystemen door te lichten op mogelijke discriminatoire elementen is nog niet tot stand gekomen. Deze leden zouden willen aandringen op een bespoediging hiervan. Wanneer kunnen zij dit verwachten?

Hoelang denkt de regering nodig te hebben voor voorlichtingsactiviteiten, vragen de leden van de fractie van D66. Wanneer kan deze wetswijziging in werking treden, mede met het oog op de implementatietermijn van 1 januari 2001 die in de richtlijn wordt genoemd?

De regering streeft ernaar om ruim voor de afloop van de implementatietermijn (1-1-2001) het wetsvoorstel in werking te laten treden, begrijpen de leden van de fractie van GroenLinks. Wat wordt hier bedoeld met ruim voor de implementatietermijn, mede gezien de zeer trage voorgeschiedenis?

De voorzitter van de commissie,
Terpstra

De griffier van de commissie,
Van Dijk