

Vergaderjaar 2009–2010

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 229**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 februari 2010

Bij de regeling van werkzaamheden van uw Kamer d.d. 2 februari 2010 (Handelingen der Kamer II, vergaderjaar 2009–2010, nr. 49) is het kabinet verzocht te reageren op het rapport '«Naleving CAO Supermarktpersoneel». Dit rapport is de uitkomst van een onderzoek door het bureau MWM2 in opdracht van CNV Dienstenbond. In het onderstaande geef ik u na een korte weergave van de conclusies mijn reactie.

CNV Dienstenbond heeft door marktonderzoeksbureau MWM2 onderzoek laten uitvoeren onder supermarktpersoneel tot en met 23 jaar. CNV Dienstenbond wilde op deze wijze een beeld krijgen van de huidige situatie in de supermarktbranche, ook met het oog op de cao-onderhandelingen in het voorjaar van 2010. Aanleiding waren klachten dat de cao voor supermarktpersoneel niet goed nageleefd zou worden. Onder de cao vallen ruim 220 000 medewerkers die werken in meer dan 5500 supermarktondernemingen. De conclusie van het rapport van de CNV Dienstenbond is dat de cao niet correct wordt nageleefd wat betreft roosters, veiligheidsinstructies en toeslagen. Daarnaast geeft meer dan de helft van de onderzochten aan een collega te hebben gehad die na drie tijdelijke contracten was weggestuurd; bij driekwart daarvan kwam voor die collega een jonger iemand in de plaats. Verder gaf ruim de helft van de onderzochten op een tijdelijk contract te hebben; van degenen die volgens opgave een vast contract hebben, heeft bijna de helft eerst drie tijdelijke contracten gehad. Op basis hiervan constateert CNV Dienstenbond in het bijbehorende persbericht dat leeftijdsdiscriminatie bij de supermarkten, ondanks een advies hierover van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) uit 2006, nog steeds voortduurt.

Ik wil vooropstellen dat ik naleving van de wet van het hoogste belang acht: het voorkomen – in beide betekenissen van het woord – van leeftijdsdiscriminatie is een ernstige zaak die serieuze aandacht behoeft. Uiteraard mag een werkgever niet discrimineren op grond van leeftijd. Ongerechtvaardig onderscheid op grond van leeftijd bij arbeid is verboden en

moet actief bestreden worden. Op dit moment gebeurt dit vooral door middel van voortdurende en gerichte voorlichting over de vraag wanneer er sprake is van ongerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd. In het kader van voorlichting acht ik periodieke evaluaties en onderzoeken op zichzelf een even bruikbaar als noodzakelijk instrument dat zowel op wetgevingsniveau als op andere niveaus kan worden ingezet, bijvoorbeeld op cao-niveau. Dit rapport suggereert dat op grote schaal sprake is van leeftijdsdiscriminatie in de supermarktbranche. Ik wil echter benadrukken dat de vaststelling of daadwerkelijk sprake is van leeftijdsdiscriminatie voorbehouden is aan de rechter.

Leeftijdsdiscriminatie is vanuit het oogpunt van handhaving een civielrechtelijk onderwerp. Individuele personen die menen het slachtoffer te zijn van discriminatie op de arbeidsmarkt kunnen een klacht indienen bij een antidiscriminatiebureau (ADB). Een ADB kan proberen om via bemiddeling de klacht op te lossen. Mocht een bemiddelingspoging niet tot een gewenste oplossing leiden, dan kunnen individuele personen een verzoek tot het doen van onderzoek indienen bij de CGB. Personen of belangenorganisaties kunnen zich ook direct tot de CGB wenden, zoals de CNV-jongerenorganisatie eerder heeft gedaan. De gang naar de CGB is laagdrempelig, zeker nu het mogelijk is om een klacht in te dienen middels de website van de CGB. De CGB kan een verzoek in behandeling nemen en een onderzoek instellen, nadat zij heeft vastgesteld of het verzoek ontvankelijk is. Het oordeel is juridisch niet bindend, maar blijkt in de praktijk in 75 tot 80% van de gevallen te worden opgevolgd. Een slachtoffer kan, al dan niet op basis van een oordeel van de CGB, de wederpartij via een civielrechtelijke procedure voor de rechter dagen. Een individu of een belangenorganisatie kan de gang naar de CGB ook helemaal overslaan en direct naar de rechter gaan. Het is dan aan de rechter om vast te stellen of daar waar sprake is van onderscheid op grond van leeftijd een objectieve rechtvaardiging ontbreekt.

In reactie op het vermeende misbruik van de zgn. ketenbepaling wil ik het volgende opmerken. In art. 7:668a BW is bepaald dat na een aantal van drie opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten of na een totale duur van drie jaar aan opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten automatisch een vast dienstverband ontstaat, mits de eventuele tussenpozen tussen tijdelijke arbeidsovereenkomsten niet meer dan drie maanden bedragen: de ketenbepaling. Bij cao kan van deze regeling worden afgeweken. Van deze mogelijkheid is in de cao voor de supermarktbranche overigens geen gebruik gemaakt: een vierde tijdelijk contract geldt in dat geval arbeidsrechtelijk gezien als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Bij beëindiging van rechtswege van een tijdelijk contract hoeft de werkgever geen reden op te geven voor het niet-verlengen van de arbeidsovereenkomst. Dat ligt besloten in de beëindiging van rechtswege. Een werkgever is dan ook niet zonder meer verplicht een nieuw contract aan te bieden. Bij die afweging (wel of niet verlengen van een contract) mag de werkgever echter niet in strijd handelen met gelijke behandelingswetgeving, die een uitwerking vormt van artikel 1 van de Grondwet. Zo mag de werkgever er niet voor kiezen alleen de mannelijke werknemers, alleen de autochtone werknemers of alleen personen van een bepaalde leeftijd een verlenging aan te bieden. Indien een werknemer een beroep doet op de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) en naar de rechter stapt, moet de werkgever een objectieve rechtvaardiging kunnen aanvoeren voor het feit dat hij een contract niet verlengt. Deze motiveringsplicht vloeit voort uit de WGBL.

In het persbericht bij het rapport refereert CNV Dienstenbond aan het advies van de CGB van begin 2006 over leeftijdsonderscheid in de super-

marktbranche. Naar aanleiding van dit advies is de vraag hoe vaak een contract niet wordt verlengd in bepaalde leeftijdscategorieën meegenomen in de tweede evaluatie van de Wet flexibiliteit en zekerheid. Daarbij kon echter geen uitspraak worden gedaan over het wel of niet gerechtvaardigd zijn van onderscheid op grond van leeftijd en dus evenmin over de vraag of er sprake is van verboden onderscheid, aangezien de vaststelling daarvan in voorkomende gevallen aan de rechter is. Zoals eerder aan uw Kamer gemeld (2006–2007, 30 108 en 29 544, nr. 5) waren er geen aanwijzingen dat het niet verlengen van contracten met name voorkomt in de jongste leeftijdscategorieën.

Over de handhaving van cao's heb ik u op 7 december 2009 per brief geïnformeerd. De kern van deze brief was dat cao's civielrechtelijke overeenkomsten zijn tussen sociale partners die betrekking hebben op arbeidsvoorwaarden waarbij de overheid geen partij is. In het verlengde daarvan valt ook het toezicht op de naleving van cao's volledig onder de eigen verantwoordelijkheid van cao-partijen. Het is een zaak tussen partijen onderling. Naleving van een cao kan door cao-partijen, maar ook door individuele werknemers die aan de cao zijn gebonden, worden afgedwongen door zich tot de rechter te wenden.

In meerdere sectoren hebben cao-partijen uitgebreide nalevingsactiviteiten vastgelegd in de cao. De overheid ondersteunt deze handhaving door cao-partijen. Zo kunnen nalevingsbepalingen in cao's algemeen verbindend worden verklaard. Cao-partijen kunnen bijvoorbeeld een controleorgaan oprichten en regels opstellen over de wijze van onderzoek en het vorderen van schadevergoeding. Door algemeenverbindverklaring van dergelijke bepalingen worden zij van toepassing op de gehele sector. Hiernaast kunnen cao-partijen, in geval van een algemeenverbindverklarde cao, ter ondersteuning van de privaatrechtelijke handhaving in een bepaald bedrijf mij onder voorwaarden verzoeken een onderzoek door de Arbeidsinspectie in te laten stellen op grond van artikel 10 van de Wet avv. De partijen die hebben gevraagd om een onderzoek zullen vervolgens worden ingelicht over de resultaten van het onderzoek.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. P. H. Donner