

- P.M. Leerink en B. Holthuis, FCE-methoden en Arbeidsongeschiktheid, *Vrb* september 1999, pp. 83-86;
- M.M.R. van Ardenne-Dick, Ombudsman Schadeverzekering, Jaarverslag 1998, *Vrb* september 1999, pp. 89-92.

## Sociaal recht

Prof.mr. G.J.J. Heerma van Voss, mr.drs. J. Heinsius

### Wetgeving

#### *Vrouwen*

Onderzoek van het CBS heeft uitgewezen, dat het percentage werkende vrouwen in ons land de afgelopen twee decennia aanzienlijk is toegenomen. Nam in 1977 nog slechts een kwart van de Nederlandse vrouwen deel aan het arbeidsproces, in 1997 was dit opgelopen tot 41 procent. Het percentage werkende vrouwen tussen 18 en 25 jaar steeg van 70 naar 82 procent en werd daarmee ongeveer gelijk aan het percentage werkende mannen in die leeftijd. Ook het inkomen uit arbeid van vrouwen is toegenomen. In 1977 verdienden zij gemiddeld f 16.900,-, terwijl dat in 1997 f 20.000,- was geworden (Bron: *NRC Handelsblad* 4 september 1999). Omdat veel vrouwen in deeltijd werken, is ons land op de internationale ranglijst van deeltijdarbeid lijstaanvoerder. Over de vraag of dat gunstig is, wordt overigens verschillend gedacht. In elk geval staat ondanks de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen wel vast, dat aan hun positie in het arbeidsproces nog het nodige valt te verbeteren. Een belangrijk probleem vormt bijvoorbeeld het zogeheten *glazen plafond*; het blijft ondanks wetgeving inzake gelijke behandeling moeilijk voor vrouwen om door te stoten naar topposities. Wellicht dat er vooral ook een andere instelling van mannen voor nodig is om hierin verandering te brengen. Toch is ook de wetgever actief om zaken te verbeteren. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de toenemende aandacht in het arbeidsrecht voor de relatie tussen arbeid en privé-leven, elders al aangeduid als de *privétisering* (P.F. van der Heijden & G.J.J. Heerma van Voss, *Kroniek NJB*, september 1999).

#### *Arbeid en zorg*

Als eerste valt daarbij te wijzen op de in voorbereiding zijnde Algemene wet arbeid en zorg (AWAZ). Dit is een kaderwet die in verschillende tranches tot stand wordt gebracht. De eerste tranche betreft de Wet aanpassing tijdsduur (*Kamerstukken II* 26 358). Over de inhoud van dit wetsvoorstel hebben de Tweede Kamer-fracties inmiddels met enige moeite een compromis bereikt, zodat aanvaarding van het wetsvoorstel daar wel zal lukken. Afhankelijk van de vraag, of de Eerste Kamer nog bezwaar zal maken, mag worden verwacht, dat binnen niet al te lange tijd in ons land sprake zal zijn van een geclausuleerd recht op deeltijdarbeid voor werknemers. De essentie van het wetsvoorstel is, dat de werknemer de met zijn werkgever afgesproken arbeidsduur kan wensen te verminderen of vermeerderen en deze laatste daar in beginsel mee akkoord heeft te gaan. 'In beginsel', omdat zwaarwegende bedrijfsbelangen een geldig motief kunnen vormen voor de werkgever om een verzoek tot vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur af te wijzen. (Zie nader ons overzicht in *katern* 72.) De wet ziet vanzelfsprekend op zowel mannen als vrouwen, maar het lijkt waarschijnlijk dat vrouwen zich het meest op de wet zullen gaan beroepen. Ondanks een tendens onder met name jongere vaders om zich meer met de zorg voor kinderen te belasten en in deeltijd te willen werken, waren het immers in het verleden toch vooral vrouwen, die zich tot de Kantonrechter wendden om met een beroep op goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) de uit hun arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsduur te reduceren. Nieuw in het wetsvoorstel is, dat dit ook ziet op een door een werknemer gewenste toename van de arbeidsduur, hetgeen voor op dit moment — bijvoorbeeld in verband met de opvoeding van kinderen — in deeltijd werkende vrouwen op lange termijn perspectieven kan bieden. Zo kunnen *toffe meiden* met een carrièrestreven besluiten om met een beroep op de wet meer uren te gaan werken en daarmee te trachten 'naar de top' door te stoten. Naast de *aanpassing van de arbeidsduur* kent de Kaderwet in zijn tweede tranche het tot op heden nog niet uitdrukkelijk in de wet geregelde recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof en een betaald verlof voor adoptie-ouders in de eerste periode na adoptie. Wederom van belang voor de vrouwelijke werknemer.

### Zorgverlof

De derde tranche van de Kaderwet AWAZ tot slot, beoogt een wettelijk recht op termijngebonden zorgverlof voor een maximum van tien dagen per jaar in ons Burgerlijk Wetboek te verankeren. Het doel van dit termijngebonden zorgverlof is dat de werknemer vrijaf kan nemen, wanneer deze bijvoorbeeld zijn of haar kind in verband met ziekte niet naar de kinderopvang kan brengen en er aangaande de verzorging van de *kleine* geen andere oplossing gevonden kan worden. Een politiek omstreden voorstel, nu het een niet te onderschatten prijskaartje van rond de 185 miljoen gulden kent. Tijdens het verlof wordt werknemers immers zeventig procent van hun loon doorbetaald. Werkgevers krijgen voor de helft van de daaruit voor hen voortvloeiende kosten een financiële compensatie van de overheid en werknemers kunnen jaarlijks 10 procent van hun brutosalaris opsparen voor het opnemen van verlof. De werkgever kan ook dit verlof overigens weigeren op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Deze regel kan nog tot interessante jurisprudentie leiden. Moet bijvoorbeeld de *kleine* uit ons voorbeeld immers bij een secretaresse worden ondergebracht, indien het bedrijfsbelang zo zwaar weegt, dat verlof niet mogelijk is? Zal de derde tranche het tot wet brengen, dan zullen in de praktijk vrouwen hiervan het meest gebruik maken, zo lang zij althans nog steeds degenen zijn die het eerst verlof opnemen bij een ziek kind. Wellicht dat dit echter kan veranderen en daarom is het goed, dat de *privétisering* van onze arbeidsverhoudingen sekseneutraal is.

### Opheffing bordeelverbod

Nauwelijks sekseneutraal te noemen is de prostitutie. Hoewel er ook wel mannen zijn die hierin hun boterham verdienen, zijn het toch voornamelijk vrouwen die zich prostitueren. Doen zij dit in dienst van een werkgever, dan vallen zij evenals miljoenen andere Nederlanders met een arbeidsovereenkomst onder de bescherming van diverse werknemersbeschermende wetten. Strafrechtelijk was het exploiteren van hun arbeid echter lange tijd formeel verboden. Door de binnenkort te verwachten opheffing van het bordeelverbod (*EK* 25 437), zal ons land een van de eerste landen ter wereld zijn, die de exploitatie van sekswerk door meerderjarigen, voor zover deze geen slachtoffer zijn van dwang in enigerlei vorm, uit het illegale halen. De desbetreffende werkgevers worden aldus meer *salonfähig*, het-

geen er toe zou kunnen leiden, dat de werknemers zich eerder op hun werknemersrechten zullen beroepen. De Arbeidsinspectie in ieder geval zal overgaan tot inspectie van de bordelen op veiligheid, gezondheid en arbeidstijden. Ook hier zal echter in de praktijk moeten blijken, of dit daadwerkelijk zal werken. Theorie en praktijk kunnen op dit terrein immers wel eens sterk uiteenlopen. Hoe dan ook, een eerste stap in de goede richting lijkt te zijn gezet.

### Seksuele intimidatie

Ook de in 1994 in de Arbowet verankerde verplichting van een werkgever om ervoor zorg te dragen, dat de werknemer zoveel mogelijk wordt beschermd tegen seksuele intimidatie en de gevolgen daarvan, is vanzelfsprekend sekseneutraal geformuleerd. In de praktijk is echter ook deze bescherming het meest gericht op vrouwen. Seksuele intimidatie is daarbij gedefinieerd als ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag, waarbij tevens sprake is van één van de volgende punten:

- onderwerping aan dergelijk gedrag wordt ex- of impliciet gehanteerd als voorwaarde voor tewerkstelling van een persoon;
- onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor beslissingen, die het werk van deze persoon raken;
- het desbetreffende gedrag heeft tot doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd (zie de nieuwe Arbowet 1998, art. 1 derde lid onder e en artikel 4, tweede lid).

In de praktijk wordt deze publiekrechtelijke bepaling vaak aangevoerd in het kader van civielrechtelijke procedures rond de arbeidsovereenkomst. In het eerder dit jaar verschenen boek van Riki Holtmaat – zie nader Literatuur –, worden de juridische mogelijkheden daartoe behandeld en wordt een jurisprudentie-overzicht gegeven. Onthutsend is het te lezen, dat volgens Holtmaat (*NJB* 36) ondanks het reeds gevoerde antidiscriminatiebeleid de klagsters ‘aan het kortste eind trekken’, doordat deze ten gevolge van de intimidatie hun werk verliezen.

## Rechtspraak

Illustratief voor het 'aan het kortste eind trekken' van een seksueel geïntimideerde is een uitspraak van de Kantonrechter Lelystad van 18 februari 1998 (*Rechtspraak Nemesis* nr. 999). Een zaak, waarin W., een vrouw, een verzoek had ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met haar werkgever de Meerpaal BV. Dit ontbindingsverzoek was gebaseerd op een gewichtige reden als bedoeld in artikel 7:685 BW, bestaande in gewijzigde omstandigheden. Binnen het bedrijf van de werkgever was een onwerkbaar situatie ontstaan, doordat een mannelijke collega zich in toenemende mate handtastelijk jegens W. was gaan gedragen. De leiding van De Meerpaal nam naar aanleiding van de klachten van W. geen enkel initiatief de seksuele intimidatie tegen te gaan. Volgens een deskundigenrapport leidde dat tot het gedogen van de seksuele intimidatie op de werkvloer. In de beoordeling van het ontbindingsverzoek nu, ziet de rechter in deze situatie een dwingende reden de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Ten aanzien van de beoordeling van de vergoedingsvraag (achtste artikellid) wordt de beschikking vervolgens interessant. Gelet op de stukken was gebleken, dat de werkgeefster op de klachten van W. niet, althans onvoldoende had gereageerd. Namens de werkgeefster verklaarde de directeur, dat deze weliswaar bekend was met de vermeende intimidatie, doch hij toen — twee jaar na de Arbowet van 1994 — terzake geen beleid had ontwikkeld en met een dergelijke problematiek niet wist om te gaan. [Disciplinaire maatregelen tegen de seksueel intimiderende werknemer wellicht? GHvV/JH]. De kantonrechter meende volgens zijn eindbeschikking, dat de noodzaak tot ontbinding over te gaan niet in het minst aan de werkneemster was toe te rekenen. Op de werkgever rust immers primair de verplichting voorwaarden te scheppen voor een gezond werkklimaat en te zorgen voor het welzijn van de werknemers. Daaronder zou ook de verplichting vallen, welke door de Arbowet is voorgeschreven ten aanzien van het ontwikkelen en hanteren van beleid met betrekking tot seksuele intimidatie op de werkplek. Het ontbreken van een dergelijk beleid zou geheel voor rekening en risico komen van de werkgever. Zoals men uit deze bewoordingen kan vermoeden, zag de werkneemster haar verzoek toegewezen en kreeg zij ook een vergoeding toegewezen. En toch wringt de beschikking. Ook de werkgeefster had namelijk om

ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. Ook die kreeg dus haar zin. De werkneemster krijgt weliswaar een vergoeding mee, haar baan is zij echter — n.b. door geheel voor rekening van haar (ex-)werkgever komende omstandigheden! — kwijt. Hoewel juridisch-technisch verklaarbaar, naar onze mening een illustrerende, edoch in essentie eigenlijk beschamende uitkomst.

## Literatuur

### *Vrouwen*

- R. Barents, *Gelijke behandeling van mannen en vrouwen*, Serie EU-Wetgeving, Rechtspraak en Documentatie 1, Kluwer, Deventer 1999;
- R. Holtmaat, *Seksuele intimidatie op de werkplek; een juridische gids*, Ars Aequi Libri, Nijmegen 1999;
- R. Holtmaat, *Seksuele intimidatie op de werkplek; een onuitroeibaar kwaad?*, *NJB* 1999, p. 1724;
- M. Monster, E. Cremers & L. Willems, *Vrouwenverdrag, moederschap, ouderschap en arbeid*, Ministerie van SZW, Directie Coördinatie Emancipatiebeleid, Den Haag 1998;
- *Jaarboek Emancipatie 1999*, Ministerie van SWZ, Den Haag 1999;
- *De sociaal-economische emancipatie-index: Een voorstudie voor een monitoronderzoek naar de sociaal-economische positie van vrouwen en mannen in Nederland*, Ministerie van SZW, Den Haag 1999.

### *Flexibilisering van het arbeidsrecht*

- L. Delsen & J. Visser, 'Flexibilisering van de arbeid via CAO's', *SMA* 6, p. 296;
- S.W. Kuip & C.G. Scholtens, *Parlementaire geschiedenis Wet Flexibiliteit en Zekerheid*, Kluwer, Deventer 1999;
- P.F. van der Heijden, 'Revolutie in het arbeidsrecht: privétisering', *Arbeidsrecht* 8/9;
- C.J. Smitskam, *Flexwerken volgens het nieuwe recht*, Kluwer, Deventer 1999;
- M.M. Olbers, 'Wetgeven met verstand. Misleiding of misverstand?', *SMA* 7/8, p. 340;
- F.B.J. Grapperhaus & M. Jansen, Rapport 'Eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid', *Sociaal Recht* 1999, p. 183;
- E. Verhulp, 'Opzeggen of opgeven? De complexiteit van de opzegtermijnen na de vereenvoudiging', *Sociaal recht* 9, p. 224.

**Ontslagrecht**

- G.C. Boot, 'Ontslagvergoedingen: grondslag, vormen en toekomst', *SMA* 9, p. 406;
- S.W. Kuip, 'Reïntegratieplan als ontvanke-lijkheidsvereiste in de ontbindingsprocedure', *Sociaal recht* 9, p. 214;
- A.M. Luttmer-Kat, 'Wanneer begint de ver-jaringstermijn van art. 7:683 BW?', *Sociaal recht* 7/8, p. 195;
- B. de Vries, 'Uitzondering of (hoofd)regel? De uitsluiting van hoger beroep en cassatie ex artikel 7:685 BW en de derde fase van de her-ziening burgerlijk procesrecht', *Ars Aequi* 7/8, p. 515.

**Medezeggenschapsrecht**

- L.C.J. Sprengers, 'Het primaat van de poli-tiek in de WOR: een evaluatie na 4 jaar recht-spraak', *SMA* 9, p. 398;
- F.W.H. Vink, *Inzicht in de ondernemingsraad. Een toelichting op de Wet op de onderne-mingsraden*, Sdu, Den Haag 1999.

**Arbeidsomstandighedenrecht**

- A.J.C.M. Geers & J.R. Popma, 'Arbowet 1998 niet millenniumproof', *SMA* 5, p. 234;
- H. Rottier, 'De Arbeidsomstandighedenwet is zo gek nog niet. De Arbeidsomstandighe-denwet 1998 wel', *Sociaal recht* 4, p. 100;
- T. Hartlief, 'Een tweetal arresten over de werkgeversaansprakelijkheid voor beroeps-ziekten', *Sociaal Recht* 6, p. 163;
- J.K.M. Gevers, 'De wet medische keuringen in het perspectief van de mensenrechten', *NJCM Bulletin* 4.

**Europees arbeidsrecht**

- M. Holtzer, 'De gewijzigde richtlijn overgang ondernemingen', *Sociaal recht* 7/8, p. 189;
- F. Dorsssemont & A.Ph.C.M. Jaspers, 'De "Affaire Renault": een les voor later of een storm in de Europese vijver!?', *Sociaal recht* 6, p. 152;
- D.J.B. de Wolff, 'Europees compromis over arbeid voor bepaalde tijd', *Sociaal recht* 9, p. 215;
- D.J.B. de Wolff, 'Een nieuw richtlijnvoorstel inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd', *SMA* 9, p. 418.

**Ambtenarenrecht**

- L.C.J. Sprengers, 'Op weg naar één arbeids-recht voor ambtenaren en werknemers?', *Ambtenarenrecht* 9.

**Sociale zekerheidsrecht**

- J.F.I. Klaver, E.T. Visser, *Evaluatie wet ar-beid vreemdelingen. Eindrapport*, SZW-reeks onderzoeksrapporten, Elsevier, Den Haag 1999
- F.M. Noordam, *De Algemene bijstandswet in hoofdlijnen*, Kon. Vermande, Lelystad 1999;
- F.M. Noordam, 'SUWI: meer bureaucratisch of meer mensen aan het werk', *SMA* 6, p. 306;
- E.E.V. Lenos, 'Boeten en maatregelen met mate? Toetsing door de rechter aan het even-redigheidsbeginsel?', *Sociaal recht* 6, p. 184;
- G.J. Vonk, 'Eigen land eerst, fort Europa of mondiale plichten?', *SMA* 9, p. 393.

**Proefschriften**

- M.A.C. de Wit, *Het goed werkgeverschap als intermediair van normen in het arbeidsrecht*, Monografieën Sociaal recht nr. 14, Kluwer, Deventer 1999;
- J.M. van Slooten, *Arbeid en loon*, Monogra-fieën Sociaal recht nr. 15, Kluwer, Deventer 1999;
- J. van der Hulst, *Het sociaal plan*, Monogra-fieën Sociaal recht nr. 16, Kluwer, Deventer 1999.

---

**Belastingrecht**

Prof.mr.drs. H.P.A.M. van Arendonk

**Wetgeving****Belastingherziening 2001**

In september jl. kwam het wetsvoorstel voor een nieuwe Wet inkomstenbelasting 2001 uit (ka-merstuk nr. 26727), kort daarna gevolgd door de Invoeringswet Wet IB 2001 (kamerstuk 26728) met daarin ook opgenomen het overgangsrecht. De Wet IB 1964 wordt vervangen door de Wet IB 2001 met een geheel andere indeling en arti-kelaanduiding. De huidige synthetische inkom-stenbelasting wordt vervangen door een analyti-sche inkomstenbelasting. In plaats van vijf bron-nen van inkomen krijgen we drie boxen, name-lijk het belastbare inkomen uit werk en woning (box I), het belastbare inkomen uit aanmerkelijk belang (box II) en het belastbare inkomen uit sparen en beleggen (box III). Voor box I geldt een progressief tarief met een toptarief van 52%