

Vergaderjaar 1997–1998 Nr. 73c

23 216

Voorstel van wet van het lid Rosenmöller tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek in verband met het recht van de werknemer de overeengekomen arbeidsduur te verminderen (bevordering van deeltijdarbeid)

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 16 december 1997

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ heeft bij brief van 3 december 1997 aan zowel de heer P. Rosenmöller als aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om een reactie gevraagd op de brief van 26 november 1997 van mr. S.W. Kuip² met betrekking tot bovengenoemd wetsvoorstel.

De schriftelijke reacties van resp. 8 en 9 december 1997 worden als bijlagen hierbij afgedrukt. Van het aldus gevoerde overleg brengt de commissie als volgt verslag uit.

De voorzitter van de commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Heijmans

De griffier van de commissie,
Heijnis

¹ Samenstelling: Van de Zandschulp (PvdA), Heijmans (VVD) (voorzitter), Gelderblom-Lankhout (D66), Jaarsma (PvdA), Rongen (CDA), Veling (GPV), Van den Broek-Laman Trip (VVD), Batenburg (AOV), J. van Leeuwen (CDA), Van den Berg (SGP), Hendriks, Hofstede (CDA), De Wit (SP), De Haze Winkelman (VVD), Zwerver (GL)

² Deze brief is ter inzage gelegd op het Centraal Informatiepunt onder griffienr. 117698.16, vergaderjaar 1997–1998.

De Haag, 3 december 1997

De heer P. Rosenmöller
Lange Poten 4
Den Haag

Bijgaand treft u een afdruk van de brief van mr. S. W. Kuip, advocaat, van 26 november 1997 met betrekking tot het wetsvoorstel

23 216 Voorstel van wet van het lid Rosenmöller tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek in verband met het recht van de werknemer de overeengekomen arbeidsduur te verminderen (bevordering van deeltijdbarbeid).

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Eerste kamer zal gaarne schriftelijk uw reactie hieromtrent vernemen, kan het zijn vóór de voorgenomen behandeling van het wetsvoorstel op 9 december 1997.

De griffier van de commissie,
mevrouw Mr. G. E. Heijnis

Aan de Voorzitter van de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
Postbus 20017
2500 EA DEN HAAG

Den Haag, 8 december 1997,

Graag voldoe ik aan het verzoek van uw Commissie een reactie te geven op de brief van 26 november jl. van de heer S.W. Kuip, advocaat te Amsterdam. Hij plaatst in die brief enkele kritische opmerkingen bij mijn initiatief-wetsvoorstel Bevordering deeltijdarbeid.

1. De heer Kuip meent in de eerste plaats dat het wetsvoorstel haaks staat op de maatschappelijke functie van het arbeidsrecht. Dit argument is ook al aan de orde geweest bij de schriftelijke voorbereiding door zowel de Tweede als de Eerste Kamer. De heer Kuip erkent dat een belangrijke functie van het arbeidsrecht is om de ongelijke positie waarin werkgever en werknemer zich ten opzichte van elkaar verhouden wat meer in evenwicht te brengen. In die zin sluit mijn voorstel naadloos aan op reeds bestaande bepalingen die deze ongelijkheidscompensatie vormgeven. Ik heb al eerder aangegeven dat het voor de kans van slagen van een deeltijdverzoek van groot belang is dat er een uitgewerkte regeling bestaat waar de werknemer zich op kan beroepen. Het is echter over het algemeen de werkgever die de omvang van een aanstelling bepaalt en zowel uit het rapport «Tussen wens en realiteit» (Den Haag, 1997) als uit het Evaluatierapport van de STAR blijkt dat er in het algemeen tal van belemmeringen van onder meer culturele aard zijn die de werknemer beletten om überhaupt een verzoek om vermindering van de arbeidsduur in te dienen.

De heer Kuip stelt naar mijn mening enigszins ongenueanceerd dat in het voorstel de werknemer zijn wil kan opleggen aan de werkgever en dat dit de weg openlaat voor willekeur van de werknemer. In de eerste plaats zal de werknemer niet zonder goede redenen een verzoek indienen om minder uren te gaan werken. Hij zal immers naar evenredigheid loon inleveren. Bovendien is ook de werknemer gebonden aan het beginsel van redelijkheid en billijkheid, dat het gehele arbeidsovereenkomstenrecht, dus ook het voorgestelde artikel 658a beheerst. Een beroep op dit artikel louter met de bedoeling om de werkgever te duperen zal dan ook strijdig zijn met dit beginsel. Bovendien wordt van de werkgever bepaald niet verlangd dat ieder deeltijdverzoek wordt gehonoreerd. Op grond van zwaarwegende bedrijfsorganisatorische gronden kan de werkgever een deeltijdverzoek van de hand wijzen. Ten slotte geldt dat de werkgever op grond van de Arbeidstijdenwet zeggenschap heeft over de spreiding van de resterende uren over de week.

2. Een tweede opmerking van de heer Kuip betreft de relatie met het voorstel van wet tot wijziging van de Wet op de Ondernemingsraden, waarin artikel 613 wordt gewijzigd.

Inderdaad zullen bij arbeidsduurvermindering voor de werkgever andere eisen en voorwaarden gelden dan voor de werknemer als beide wetsvoorstellen worden aangenomen. De werkgever zal in beginsel niet bevoegd zijn om de arbeidsduur eenzijdig te verminderen. Dat is slechts anders indien hij die bevoegdheid heeft bedongen en indien zijn belang bij vermindering zodanig zwaar weegt dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken. Overigens kan de werkgever, los van het gestelde in artikel 7:613 BW, in voorkomende gevallen een beroep doen op het bepaalde in artikel 8 BBA en de Richtlijnen Werktijdverkorting. Het verschil

in benadering van werkgever en werknemer vloeit voort uit hun verschil in positie. Voor de werknemer is continuïteit van het werk van groot belang. Het is niet wenselijk dat een werkgever iedere arbeidsovereenkomst kan behandelen als een soort «min-max-contract» waarbij de arbeidsduur per week of per maand kan verschillen. Vandaar dat slechts in uitzonderlijke situaties de arbeidsduur door de werkgevers kan worden teruggebracht.

Ten overvloede wijst de indiener er op dat voor tal van bepalingen in het arbeidsrecht geldt dat de rechten en verplichtingen van werkgever en werknemer niet volledig overeenkomen. Te denken valt bijvoorbeeld aan de bepalingen met betrekking tot de opzegtermijn of aan het feit dat een werknemer na invoering van het wetsvoorstel Flexibiliteit en Zekerheid (25 263) voor opzegging geen vergunning van de RDA meer zal hoeven te vragen.

3. De derde opmerking van de heer Kuip kan ik niet goed plaatsen. Hij stelt dat het wettelijke arbeidsovereenkomstenrecht geen recht op arbeid garandeert, een recht dat zoals hij zelf stelt overigens wel door de jurisprudentie vorm is gegeven. Het zou met de terughoudendheid van de wetgever op dit punt niet te verenigen zijn dat er wel een recht op deeltijd in de wet wordt verankerd. Ik ben van mening dat een en ander los van elkaar staat. Dat de heer Kuip als het gaat om wijzigingen in het arbeidsovereenkomstenrecht aan andere kwesties, zoals kennelijk het recht op arbeid, meer prioriteit zou geven vormt een onvoldoende argument om andere onderwerpen zolang maar ongeregeld te laten.

4. Ten vierde geeft de heer Kuip aan dat ook werknemers met een kleine deeltijdbaan een beroep zouden kunnen doen op een wettelijk recht op deeltijdarbeid.

Tijdens de behandeling van dit voorstel in de Tweede Kamer is uitvoerig aan de orde gekomen of het wenselijk zou zijn een «bodem» in het voorstel te leggen. Werknemers met een baan van minder dan bijvoorbeeld 20 uur per week zouden dan geen beroep op het recht kunnen doen. Met name de Minister van Sociale zaken en werkgelegenheid heeft zich in het debat tegenstander van een dergelijke beperking getoond. Hij achtte zo'n beperking in strijd met het indertijd aanvaarde verbod op het maken van onderscheid naar arbeidsduur. Op grond van deze overweging heeft de Tweede Kamer, naar mijn mening terecht, besloten af te zien van het aanbrengen van zo'n bodem.

Overigens geldt voor werknemers met een kleine deeltijdbaan dat als zij al opteren voor een andere arbeidsduur, zij vrijwel stevast meer uren willen werken in plaats van minder. In het door de heer Kuip gegeven voorbeeld van een werkster die in plaats van 3 nog maar 2,4 uur wil werken lijkt mij dan ook rijkelijk theoretisch.

De heer Kuip voert nog aan dat in het specifieke geval van een oproepkracht die op wisselende tijdstippen drie uur per week werkt zich een merkwaardige consequentie zou kunnen voordoen. Een oproepkracht die voor drie uur per week is aangenomen, kan vervolgens nog maar 2,4 uur aanbieden en niettemin drie uur loon claimen op grond van het in het wetsvoorstel Flexibiliteit en Zekerheid voorgestelde nieuwe artikel 628a BW (minimumloonbetaling per oproep). Het lijkt mij duidelijk dat in dit voorbeeld sprake is van misbruik van recht, nog afgezien van de vraag of de werkgever deze werknemer nog wel zal willen blijven oproepen.

5. De onder 5 door de heer Kuip aangevoerde bezwaren zijn reeds in de eerdere gedachtewisseling met de Tweede en Eerste Kamer uitvoerig aan de orde geweest.

Het argument dat een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden

strijdig is met het beginsel dat overeenkomsten moeten worden nageleefd verdient nuancering. Het arbeidsovereenkomstenrecht kent tal van dwingendrechtelijke bepalingen waarmee een werknemer eerder gemaakte afspraken opzij kan zetten. Een werknemer bijvoorbeeld die contractueel afstand doet van het recht op ouderschapsverlof kan niettemin zijn door de wet gegarandeerde recht op dit verlof uitoefenen.

Ook het argument dat dit wetsvoorstel indruist tegen de in de artikelen 6:248 en 258 BW voorziene mogelijkheid een overeenkomst wegens onvoorziene omstandigheden te laten ontbinden of wijzigen moet ik van de hand wijzen. Mijn wetsvoorstel vormt een verbijzondering van deze wijzigingsmogelijkheid, zoals ook artikel 7:685 (ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor de kantonrechter) een plaats heeft naast genoemde bepalingen van algemeen overeenkomstenrecht.

Voor de stelling dat het recht op deeltijdarbeid de arbeidsverhoudingen onder druk zou kunnen zetten voert de heer Kuip geen gronden aan. Naar mijn mening is mijn wetsvoorstel voldoende evenwichtig geformuleerd om te voorkomen dat in de bedrijfsorganisatie onaanvaardbare problemen ontstaan.

6. Ook de onder punt 6 genoemde vermeende onvolkomenheden zijn eerder al uitvoerig behandeld.

- a. Uit de tekst van de voorgestelde bepaling (met name door het gebruik van het woord «oorspronkelijk») zal duidelijk zijn dat een werknemer zich slechts één maal op het recht kan beroepen. Uiteraard kan met onderling goedvinden of op basis van andersluidende CAO-bepalingen naderhand weer een andere arbeidsduur worden overeenkomen.
- b. en c. Met betrekking tot het ontbreken van een «bodem» verwijs ik naar het onder 4 gestelde. Omdat slechts één maal een beroep gedaan kan worden op het recht op urenvermindering, zal er nooit een arbeidsduur van nul uren kunnen resteren en zal de resterende arbeidsduur altijd in een redelijke verhouding blijven staan tot hetgeen indertijd is overeengekomen.
- d. Dat de arbeidsvoorwaarden aan de nieuwe arbeidsduur worden aangepast lijkt mij zo logisch dat dit geen aparte vermelding behoeft. Dit volgt trouwens ook uit het in het BW neergelegde verbod om onderscheid te maken wegens de arbeidsduur. Dat verbod impliceert een pro rata-vergoeding. Indien deeltijd gepaard zou gaan met behoud van het oude salaris zou een full-time werkende collega zich met succes op dat verbod kunnen beroepen.
- e. Ik verwijs naar p. 2 van de memorie van antwoord voor een reactie op de vraag waaraan precies de arbeidsduurreductie moet worden gerelateerd: aan de ooit overeengekomen arbeidsduur of aan de arbeidsduur na collectieve ADV. Ik heb toen aangegeven dat, indien de werkweek ooit is teruggebracht van 40 naar 38 uur, het mij het duidelijkst lijkt als de arbeidsduurreductie aan laatstgenoemd getal wordt gekoppeld.

Ten slotte.

Het komt mij voor dat de kanttekeningen die de heer Kuip plaatst in grote lijnen overeenkomen met vragen en opmerkingen die met name de leden van de D66-fractie bij de schriftelijke voorbereiding van dit wetsvoorstel naar voren hebben gebracht. Nu ik deze vragen en opmerkingen nauwgezet van commentaar heb voorzien hecht ik eraan nog het volgende te benadrukken:

Het is mij in de eerste plaats opgevallen dat de Stichting van de Arbeid, noch in het Evaluatierapport, noch in haar brief van 2 december 1997 aan Uw Kamer op deze vermeende juridische bezwaren ingaat. Bij de

behandeling van dit voorstel in de Tweede Kamer is mij bovendien gebleken dat het kabinet evenmin juridische bezwaren tegen dit voorstel aanvoert.

Ik hoop met bovenstaande reactie duidelijk gemaakt te hebben dat de eventueel door de heer Kuip opgeroepen twijfel in essentie niet de juridische mérites van mijn wetsvoorstel betreft, maar dat hij veeleer een andere afweging maakt ten aanzien van de maatschappelijke noodzakelijkheid van een wettelijke regeling ter bevordering van deeltijdarbeid.

Hoogachtend,
P. Rosenmöller

Den Haag, 3 december 1997

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
de heer Drs. A. P. W. Melkert
Anna van Hannoverstraat 4
2595 BJ Den Haag

Bijgaand treft u een afdruk van de brief van mr. S. W. Kuip, advocaat, van 26 november 1997 met betrekking tot het wetsvoorstel

23 216 Voorstel van wet van het lid Rosenmöller tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek in verband met het recht van de werknemer de overeengekomen arbeidsduur te verminderen (bevordering van deeltijdbeid).

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Eerste kamer zal gaarne schriftelijk uw reactie hieromtrent vernemen, kan het zijn vóór de voorgenomen behandeling van het wetsvoorstel op 9 december 1997.

De griffier van de commissie,
mevrouw Mr. G. E. Heijnis

Den Haag, 9 december 1997

Bij brief van 3 december jl. heeft u mij om een schriftelijk reactie verzocht op de brief van de heer mr S. W. Kuip van Nauta Dutilh, inhoudende een reactie op het wetsvoorstel van de heer Rosenmöller over deeltijdarbeid (23 216).

In mijn reactie volg ik puntsgewijs de kanttekeningen van de heer Kuip.

1. Het wetsvoorstel staat haaks op de maatschappelijke functie van het arbeidsrecht

1. Met het wetsvoorstel wordt de werknemer geen compensatie geboden voor zijn ongelijke positie t.o.v. de werkgever: nee, de werknemer krijgt eenzijdig het recht om zijn wil op te leggen aan de werkgever.
2. In het wetsvoorstel wordt niet gerept over de redelijkheid van het verlangen van de werknemer.
3. Uit de jurisprudentie blijkt reeds afdoende dat werkgever serieus met verzoeken om deeltijd moet omgaan.

Reactie:

ad 1. Dit beeld behoeft enige nuancering. Het betreft een gradatie van eenzijdige wils-oplegging aan de werkgever, namelijk:

- het wetsvoorstel betreft één arbeidsvoorwaarde, het voorziet alleen in een recht ten aanzien van de overeengekomen arbeidsduur een wijziging aan te brengen;
- de vermindering van de arbeidsduur bedraagt ten hoogste een vijfde deel van de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur per week;
- met evenredige vermindering van het loon;
- het moet gaan om een vermindering van de arbeidsduur;
- het gaat om een dienstbetrekking in Nederland die tenminste een jaar heeft geduurd;
- het wetsvoorstel bevat een «tenzij-bepaling»; de werkgever kan het verzoek van de werknemer weigeren indien de werkgever aantoont dat zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen zich hiertegen verzetten.

ad 2. Het is juist zoals briefschrijver opmerkt dat de redelijkheid van het verlangen van de werknemer als vaststaand wordt aangenomen. Alleen een zwaarwegend organisatorisch belang van de werkgever kan het recht van de werknemer opzij zetten. In deze zin gaat het wetsvoorstel een stap verder dan de huidige jurisprudentie.

ad 3. In de jurisprudentie vormt het beginsel van het «goed werkgeverschap» (artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek) een aangrijpingspunt voor de werknemer die minder uren wil gaan werken. Volgens de jurisprudentie is de werkgever op grond van goed werkgeverschap gehouden om:

- het verzoek serieus in behandeling te nemen;
- het verzoek in redelijkheid te behandelen;
- dat bedrijfsbelangen zich kunnen verzetten tegen inwilliging;
- de werkgever moet dat wel aannemelijk kunnen maken.

2. Het wetsvoorstel is onverenigbaar met het wetsvoorstel 24 615 (WOR)

1. In het wetsvoorstel 24 615 wordt een nieuw artikel 613 voorgesteld waarbij bij de werkgever sprake moet zijn van een «zwaarwichtig belang» alvorens een wijziging aan te kunnen brengen in de arbeids-

overeenkomst met de werknemer. Dit terwijl in het wetsvoorstel van lid Rosenmöller, de werknemer wel, zonder bedongen schriftelijke bevoegdheid, de arbeidsovereenkomst zou kunnen wijzigen.

2. Voorts zou in artikel 613 sprake zijn van een belangenafweging tussen werkgever en werknemer, terwijl uit het voorgestelde artikel 658a van lid Rosenmöller voortvloeit dat de werknemer zonder enig belang gebruik kan maken van zijn bevoegdheid. Het leerstuk van misbruik van bevoegdheid kan hierdoor niet of nauwelijks een rol spelen.

Reactie:

ad 1. De weergave van wetsvoorstel 24 615 (wijziging van de Wet op de ondernemings-raden) behoeft nuancering.

Volgens wetsvoorstel 24 615 heeft de werkgever slechts de mogelijkheid om eenzijdig de arbeidsvoorwaarden te wijzigen, indien hij dat in de arbeidsovereenkomst heeft bedongen en bovendien hij aannemelijk kan maken dat zijn belang zodanig zwaarwegend is dat het belang van de werknemer daarvoor in redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Bij het wetsvoorstel van het lid Rosenmöller krijgt de werknemer de bevoegdheid om eenzijdig de arbeidsduur (met maximaal 20%) terug te brengen, zij het onder voorwaarden en beperkingen. De bewijslast dat dit niet mogelijk zou zijn op grond van zwaarwegende organisatorische belangen ligt hierbij eveneens bij de werkgever. Dit feit hoeft op zichzelf geen strijdigheid met het wetsvoorstel 24 615 op te leveren.

ad 2. Aangezien het wetsvoorstel voorziet in een recht op deeltijd voor de werknemer ongeacht zijn motieven, kan het leerstuk van misbruik van bevoegdheid hier per definitie niet van toepassing zijn. Wanneer de werkgever meent dat het bedrijfsorganisatorische belang onevenredig wordt geschaad moet het voor hem in principe mogelijk zijn om dat aan te tonen.

3. Geen wettelijk recht op arbeid; wél wettelijk recht op deeltijdarbeid?

Reactie:

In het wetsvoorstel van het lid Rosenmöller betreft het een vermindering van een arbeidsduur die er al is en niet een recht op vermeerdering van de arbeidsduur die er wellicht (nog) niet is. De vergelijking gaat niet op. Het recht op arbeid is van een andere orde dan het recht om, als een werknemer arbeid verricht, de arbeidstijd te verminderen.

4. Het wetsvoorstel werkt in de praktijk verkeerd uit

1. Het voorbeeld wordt gegeven van een werkster die gedurende drie uur per week en o.g.v. het wetsvoorstel de mogelijkheid krijgt om haar arbeidsduur te verminderen tot 2,4 uur per week. De werkgever zou daarbij met de zwaarwegende organisatorische belangen te weinig middelen hebben om zich hiertegen te verzetten.
2. Analooq aan artikel 27 lid 4 WOR zou de werkgever in zijn afweging ook bedrijfs-economische en bedrijfssociale redenen moeten kunnen betrekken.
3. Vervolgens zou de werknemer, door artikel 628a van het wetsvoorstel Flexibiliteit en Zekerheid 25 263, aanspraak behouden op drie uur loon.

Reactie:

ad 1. en 2. Op grond van het wetsvoorstel kan de werknemer in beginsel zijn arbeidsduur terugbrengen van 3 naar 2,4 uur. Afgezien van de vraag in hoeverre de behoefte om de arbeidsduur van 3 uur naar 2,4 uur te verminderen, zich in de praktijk zal voordoen, zal de tenzij bepaling zoals

die in het wetsvoorstel is opgenomen naar mijn oordeel ook in deze casus voldoende houvast voor de werkgever kunnen bieden.

ad 3. Wat betreft de minimaanspraak op loon per oproep gedurende drie uur, vergist briefschrijver zich naar mijn oordeel. Deze aanspraak is alleen van toepassing wanneer:

- een arbeidsduur van minder dan 15 uur is afgesproken en de tijdstippen waarop wordt gewerkt niet zijn vastgesteld;
- de arbeidsduur *niet* of niet eenduidig is overeengekomen.

Kortom, alleen als geen duidelijke afspraken zijn gemaakt over wanneer en hoe lang moet worden gewerkt geldt een minimaanspraak op 3 uur loon per oproep. In het gegeven voorbeeld van de werkster worden in de praktijk in de regel wel duidelijke afspraken gemaakt. Werksters werken in het algemeen niet op oproep maar op basis van vaste werkafspraken. Ergo, de door de wet toegekende minimaanspraak op 3 uren loon is hier niet van toepassing.

5. Pacta sunt servanda en het gelijkheidsbeginsel

- a. Het wetsvoorstel zou indruisen tegen het beginsel dat men zich moet houden aan overeengekomen afspraken (*pacta sunt servanda*).
- b. Het wetsvoorstel zou tot verhoging van de werkdruk leiden bij de overige werknemers, en wellicht willen ook anderen de arbeidsduur verminderen.

Reactie:

ad a. Een wettelijk recht op een eenzijdige verandering van arbeidsduur is per definitie een ingreep in de contractsvrijheid van werkgevers en werknemers. Voor een dergelijk ingreep kan overigens in bijzondere omstandigheden een ratio bestaan. Een voorbeeld daarvan is het recht op ouderschapsverlof, dat de werknemer het recht geeft gedurende enige tijd de arbeidsduur te verminderen.

ad b. Het is denkbaar dat op zich het vervullen van (kleine) deeltijdwensen kan leiden tot een verhoging van de werkdruk bij de overige werknemers. Evenzeer is echter denkbaar dat voorzover dit leidt tot deeltijdwensen bij de overige werknemers (al dan niet hiertoe aangespoord door de werkgever vanuit zijn bedrijfsbelang tot een zo volledig mogelijke invulling van zijn arbeidspotentieel), herverdeling van deze uren kan leiden tot herbezetting. In die context leidt dat dan tot werkgelegenheid.

6. Wetstechnische onvolkomenheden

- a. zou geen maximum stellen aan het aantal keren dat een werknemer de arbeidsduur kan verminderen;
- b. bevat geen minimum resterende arbeidsduur en zou dus de arbeidsduur kunnen worden teruggebracht tot 0 uur;
- c. de werknemer zou zijn arbeidsduur ook met een half uur kunnen verkorten;
- d. regelt niet dat de overige arbeidsvoorwaarden naar rato verminderen;
- e. knoopt aan bij de oorspronkelijke arbeidsduur, hetgeen in veel gevallen achterhaald kan zijn door arbeidsduurverkorting;

Reactie:

ad a. Het is juist dat het wetsvoorstel geen beperking kent. Naar ik overigens uit de schriftelijke behandeling heb opgemaakt acht het lid Rosenmöller het niet wenselijk dat de werknemer de door hem gewenste arbeidsduurreductie in verschillende fasen kan bereiken.

ad b. Dat is juist, waarbij aangetekend dat een arbeidsduur van 0 uur gepaard gaat met een beloning van 0 gulden;

ad c. Dat is juist.

ad d. Voorzover uit een kortere arbeidstijd lagere arbeidsvoorwaarden

volgen (bijvoorbeeld aanpassing beloning) behoeft dit geen expliciete regeling.

ad e. De indiener van het wetsvoorstel heeft aangegeven dat de 20% gekoppeld wordt aan de feitelijke arbeidsduur (bij een oorspronkelijk werkweek van 40 uur en adv tot 36 uur; dan wordt het maximaal 20% van 36 uur).

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert