

Vergaderjaar 1995–1996

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 en een verbod voor de werkgever tot het maken van onderscheid wegens de arbeidsduur (bevordering van deeltijdarbeid)

Nr. 10

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET EINDVERSLAG

Ontvangen 3 november 1995

De indiener dankt de vaste kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor de snelle opstelling van het eindverslag. Zonder nogmaals uitvoerig in te gaan op de motieven die aan dit wetsvoorstel ten grondslag liggen, zal de indiener hieronder zo nauwkeurig mogelijk reageren op de in het eindverslag opgenomen vragen en antwoorden.

1. Inleiding

De meeste fracties hebben met instemming kennisgenomen van de wijziging die de initiatiefnemer heeft aangebracht op het recht van de werknemer de overeengekomen arbeidsduur te verminderen. Door deze bepaling driekwart-dwingendrechtelijk van aard te maken en bovendien enigszins te clausuleren is immers goeddeels tegemoet gekomen aan de kritiek die een aantal fracties in het voorlopig verslag naar voren hadden gebracht. Slechts de leden van de fractie van GroenLinks zijn minder goed te spreken over deze clausulering. Creatieve werkgevers zouden het recht op deeltijdarbeid alsnog kunnen blokkeren, al dient een werkgever daarvoor wel goede argumenten aan te voeren. Het risico bestaat, aldus deze leden, dat het beroep op de rechter zal toenemen, nu verschil van inzicht kan ontstaan over de juistheid van de door een werkgever gehanteerde argumenten.

Voor een toenemend beroep op de rechter is de indiener niet zonder meer bevreesd. In het algemeen bestaat er geen aanleiding te veronderstellen dat in concrete situaties veelal verschil van inzicht zal ontstaan over de vraag wat zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen zijn, laat staan dat dit verschil van inzicht dermate moeilijk te overbruggen is dat de rechter eraan te pas moet komen. De indiener wijst er daarbij op dat er ook op dit moment al enige CAO-bepalingen bestaan waarin een clausulering van deze of vergelijkbare aard voorkomt. Voor ambtenaren is het bovendien mogelijk een verkorting van de arbeidsduur overeen te komen «mits de dienst het toelaat». Het is de indiener niet gebleken dat deze bepalingen aanleiding zijn geweest voor het starten van juridische procedures.

De leden van de RPF-fractie menen dat een wettelijke regeling ter bevordering van deeltijdarbeid niet goed te plaatsen is in een periode van

deregulering en van een spontane groei van deeltijdarbeid. Deze leden menen dat de promotie van deeltijdarbeid in de recente CAO-onderhandelingen tamelijk succesvol is geweest.

Naar aanleiding van deze opmerkingen wijst de initiatiefnemer er in de eerste plaats op dat dit wetsvoorstel, zoals het inmiddels is aangepast, uitdrukkelijk ruimte laat voor zelfregulering door CAO-partijen. In die sectoren waarin naar het inzicht van de sociale partners geen behoefte (meer) bestaat aan de bevordering van deeltijdarbeid kunnen van de wettelijke norm afwijkende bepalingen worden overeengekomen. In die zin druist dit wetsvoorstel niet in tegen een eventuele behoefte bij de sociale partners om zelf tot afspraken over deeltijdarbeid te komen.

Overigens is de indiener minder optimistisch dan de leden van de RPF-fractie waar het gaat om de inschatting van recente CAO-resultaten op het gebied van de bevordering van deeltijdarbeid. In de memorie van antwoord heeft de indiener op pagina 4 reeds aan de hand van het onderzoek «CAO-afspraken 1993» van het ministerie van SZW aangegeven dat de ervaringen in 1993 weliswaar wijzen op een zekere toename van het aantal deeltijdbepalingen in CAO's, doch dat in 77% van de onderzochte CAO's geen bepaling over deeltijdwerk te vinden is. De indiener heeft verder inmiddels kennisgenomen van een onderzoek van de Industriebond FNV d.d. juni 1994, getiteld «Deeltijdarbeid: (on)mogelijk?» In dit onderzoek zijn 238 CAO's in de industriector geïnvventariseerd. In 88 (37%) van die CAO's is een bepaling opgenomen waaruit blijkt dat deeltijdarbeid mag, mits het kan. De beperkingen die daarbij gelden zijn echter tamelijk divers en in een aantal gevallen vrij verregaand. Zo is in 21 CAO's de voorwaarde aangetroffen dat de normale bedrijfsvoering niet in het gedrang kan komen of dat de bedrijfsomstandigheden het moeten toelaten. Andere voorwaarden waren dat het belang van de organisatie niet mag worden geschaad (deze voorwaarde komt 11 keer voor) of dat het de efficiency van de organisatie en/of de afdeling niet schaadt (2 keer). Verder kan inwilliging van een verzoek om deeltijdwerk bijvoorbeeld afhangen van de aard van de werkzaamheden (9 keer), de functie (3 keer), het oordeel van de werkgever (7 keer) of de redenen waarom iemand in deeltijd wil werken (2 keer).

Uit de opsomming van deze voorwaarden blijkt al dat een verzoek om deeltijdarbeid, ondanks een CAO-afpraak over deeltijdarbeid, gemakkelijk kan afketsen. Waar bijvoorbeeld de inwilliging van zo'n verzoek afhankelijk is van het oordeel van de werkgever, voegt de betreffende CAO-bepaling materieel niet veel toe aan het algemene arbeidsovereenkomstenrecht.

Overigens bevat genoemd onderzoek geen cijfers over de eventuele toename van deeltijdwerk als gevolg van de toegenomen aandacht voor deeltijdwerk in de CAO's.

Verder is het de indiener bekend dat er CAO's bestaan waarin weliswaar bepalingen zijn gewijd aan deeltijdarbeid, maar dan gaat het bijvoorbeeld om een clause waardoor deeltijders een voorrangrecht bij vacatures hebben of om een gelijke behandelingsnorm. Van een meer of minder geclausuleerd recht op deeltijdwerk is dan geen sprake.

De leden van de fracties van PvdA en VVD hebben opnieuw aandacht gevraagd voor de uit 1993 stammende aanbeveling van de Stichting van de Arbeid terzake deeltijdarbeid. De leden van de PvdA-fractie hebben daarbij aangegeven verder geen al te hoge verwachtingen te koesteren over de mate waarin deeltijdwerk via CAO-bepalingen verder zal worden bevorderd. Bovendien geeft de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid in ieder geval inderdaad geen oplossing voor werknemers in de niet-CAO-sectoren.

De leden van de VVD-fractie menen dat uit het feit dat in Nederland relatief veel deeltijdwerk voorkomt zou blijken dat de sociale partners de

aanbeveling van de Stichting van de Arbeid serieus nemen. De indiener betwijfelt echter of er een zodanig sterk verband mag worden aangenomen tussen de stichtingsaanbeveling en de mate waarin in Nederland deeltijdarbeid voorkomt. Deeltijdarbeid kwam immers ook al relatief (in verhouding tot andere Europese landen) veelvuldig voor, voordat de Stichting met haar aanbeveling naar buiten kwam. Het is niet de indruk van de initiatiefnemer dat de groei van het aantal deeltijdbanen door deze aanbeveling nog aanzienlijk zou zijn toegenomen.

In dit verband vraagt de indiener aandacht voor het advies van de Emancipatieraad d.d. november 1994 («Mannen die van meer markten thuis zijn»). In dat advies wordt uitvoerig weergegeven hoe in de afgelopen veertig jaar het aantal werknemers verdubbelde terwijl het arbeidsvolume gelijk bleef. In de jaren '60 en '70 vond deze herverdeling van arbeid vooral plaats door collectieve arbeidsduurverkorting. In de jaren '80 en '90 verschoof het beeld doordat veel vrouwen in kleine deeltijdbanen op de arbeidsmarkt gingen participeren. Nu zouden wij, aldus nog steeds de Emancipatieraad, voor een derde fase van herverdeling staan. In deze derde fase zou de nadruk moeten komen te liggen op het bevorderen van deeltijdwerk bij mannelijke werknemers. In verband daarmee pleit de Raad opnieuw voor invoering van een wettelijk recht op deeltijdwerk.

De indiener wijst erop dat ook de Commissie Toekomstscenario's Herverdeling Onbetaalde Arbeid in haar rapport d.d. oktober 1995 een krachtig pleidooi voert voor een wettelijk recht op deeltijdarbeid.

Herverdeling van werk, stimuleren van deeltijdwerk en het bevorderen van de combineerbaarheid van betaalde arbeid met andere maatschappelijke taken en activiteiten zijn zaken van algemeen belang. Met een dergelijk beleid neemt het aanbod aan banen toe en wordt recht gedaan aan de in Nederland breed gedragen emancipatiedoelstelling. Ondanks het feit dat de sociale partners deze uitgangspunten ook onderschrijven, kan niet worden gezegd dat de bevordering van deeltijdwerk steeds als belangrijkste richtsnoer in het handelen van werkgevers en werknemers geldt. Ook andere belangen spelen in CAO-onderhandelingen of in individuele arbeidsrelaties een rol. Waar de sociale partners er kennelijk nog onvoldoende in slagen aan de behoefte aan deeltijdwerk tegemoet te komen, is overheidsoptreden gerechtvaardigd, mede tegen de achtergrond van de te verwachten positieve werkgelegenheidseffecten, zo houdt de indiener de leden van de fractie van de VVD voor.

De leden van de VVD-fractie werpen verder opnieuw de vraag op of de kosten van een toename van deeltijdbanen de concurrentiepositie van het Nederlandse bedrijfsleven niet nadelig zullen beïnvloeden. Toegegeven kan worden dat enige extra overheadkosten onvermijdelijk zullen zijn wanneer in een bedrijf op grote schaal voor deeltijdarbeid wordt gekozen. Tegenover deze extra kosten kunnen echter ook besparingen staan, bijvoorbeeld doordat werkgevers beter in staat zullen zijn om werknemers tijdens piektijden in te zetten of door adequater gebruik van de produktiviteit van de deeltijdwerker. Daarnaast, de indiener stelde dit in de memorie van antwoord reeds, kunnen zelfs besparingen optreden, bijvoorbeeld wanneer part-time werknemers in maximale zin gebruik maken van de spaarloonregeling. De systematiek van de recent voorgestelde afdrachtskorting voor werkgevers kan, afhankelijk van het loonniveau van een werknemer bij urenvermindering ook een financieel voordeel voor de werkgever opleveren. Bovendien zal een verdere herverdeling van betaald werk leiden tot een verbreding van het draagvlak voor en een vermindering van het beroep op de sociale zekerheid. Ook dat werkt, zij het indirect, kostenverlagend. De indiener deelt, dit alles afwegende, niet de vrees dat de wettelijke bevordering van deeltijdwerk

zou kunnen leiden tot verlies van werkgelegenheid als gevolg van hogere arbeidskosten.

De leden van de VVD-fractie hebben de initiatiefnemer verder gevraagd in te gaan op de aanneming van de regering in de Sociale Nota 1995 dat Nederland van koploper bijna hekkelsluiter is geworden op de Europese welvaarts ladder. In deze analyse, die overigens niet zonder kanttekeningen in de Sociale Nota 1995 wordt opgevoerd, zou Nederland collectief aan het verarmen zijn als gevolg van de toename van deeltijdarbeid. De indiener meent dat hier sprake is van een misinterpretatie van het begrip welvaart. Het begrip welvaart wordt in deze analyse verengd tot bruto binnenlands produkt of gemiddelde arbeidsduur per hoofd van de bevolking. Daartegenover staat echter dat bij de Nederlandse werknemer een onmiskenbare behoefte aan vrije tijd bestaat. Ook die factor, en het feit dat door deeltijdarbeid aan die behoefte tegemoet wordt gekomen, dient bij de definitie van het begrip welvaart meegewogen te worden. De Sociale Nota 1995 stelt op pagina 47 dat wij bij de vaststelling van de relatieve welvaartsverhoudingen deze factoren in ogenschouw moeten nemen. De Sociale Nota 1996 (p. 36) geeft aan dat ondanks de in verhouding tot het buitenland zeer sterke daling van het gemiddeld aantal arbeidsuren in de afgelopen decennia, de stijging van het BBP ten opzichte van de ons omringende landen slechts in zeer beperkte mate achterbleef.

2. Een wettelijk recht op deeltijdarbeid

De leden van de PvdA-fractie stellen voor om, uitgaande van de emancipatiedoelstelling van het wetsvoorstel, het recht op deeltijdwerk te beperken tot werknemers die in voltijd werken en een deeltijd baan ambiëren. Daarbij zou de maximale reductie bovendien niet 50% van de overeengekomen arbeidstijd moeten zijn, maar slechts 20%.

Hoewel de indiener wel begrip heeft voor de gedachte achter dit voorstel, wil hij dit toch niet zonder meer omhelzen. Wanneer het recht op deeltijdwerk zo sterk beperkt zou worden als de leden van de fractie van de PvdA voorstellen, zal de regeling wellicht te weinig flexibel zijn. Wat moet de indiener immers onder een full-time werknemer verstaan? Is dat iemand die 40 uur, 38 uur of bijvoorbeeld 35 uur werkt? En waarom zou het wel aan een werknemer toegestaan worden om van 40 uur naar 32 uur terug te gaan, terwijl een andere werknemer niet de arbeidsduur van 32 naar 24 uur zou mogen verminderen? Een werkweek van 24 uur kan de betrokken werknemer immers, al naar gelang zijn inkomen, best economische zelfstandigheid opleveren.

Bovendien wil de indiener de doelstelling van het wetsvoorstel niet verengen tot het belang van het bevorderen van de combineerbaarheid van betaalde arbeid en zorgtaken, nog los van de vraag of in het voorstel van de leden van de PvdA-fractie die combineerbaarheid wel zo goed is gewaarborgd. De leden van de PvdA-fractie lijken zich sterk op dit aspect te concentreren. Het wetsvoorstel wil evenwel ook tegemoet komen aan werknemers die om andere redenen, bijvoorbeeld in verband met een opleiding, een deeltijd baan wenselijk vinden. Daarnaast beoogt het wetsvoorstel uitdrukkelijk een bijdrage te leveren aan de zo noodzakelijke banengroei. Hoe meer het voorgestelde wettelijk recht zal worden beperkt, hoe meer ook laatstgenoemde doelstelling in het gedrang zal komen.

De leden van de fracties van PvdA en RPF achten de aanzegtermijn van twee maanden te kort. De indiener heeft zich hierover nog eens beraden. Vooral nog heeft hij echter nog niet tot de overtuiging kunnen komen dat

een langere aanzegtermijn noodzakelijk is om de werking van de regeling te verbeteren. Hij wijst in dit verband op het evaluatieonderzoek dat in opdracht van het ministerie van SZW door de Loontechnische dienst is uitgevoerd naar de ervaringen met de regeling van het ouderschapsverlof (Werkgevers en ouderschapsverlof, april 1994). Ook bij de vormgeving van het ouderschapsverlof is gekozen voor een termijn van twee maanden. Uit genoemd onderzoek blijkt dat slechts een kleine minderheid van de werkgevers, 17% moeite heeft met de aanzegtermijn in die regeling.

Het is voornamelijk om de beide regelingen zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen dat de indiener gekozen heeft voor een termijn van twee maanden. Nu blijkt dat die termijn in ieder geval voor wat het ouderschapsverlof betreft, in het algemeen goed te hanteren blijkt te zijn, ziet hij weinig redenen het wetsvoorstel op dit punt aan te passen. Overigens wijst hij erop dat werkgevers en werknemers bij CAO van deze termijn afwijkende bedingen kunnen overeenkomen.

De leden van de fracties van PvdA en RPF stellen de vraag aan de orde hoe het voorstel zich verhoudt tot de regel dat wijzigingen in een bestaand arbeidscontract alleen met wederzijds goedvinden kunnen plaatsvinden. De indiener meent dat de regel dat veranderingen in de arbeidsvoorwaarden alleen in wederzijdse overeenstemming kunnen plaatsvinden in het algemeen gesproken zoveel mogelijk geëerbiedigd moet worden. In de praktijk komen echter uitzonderingen op dit beginsel voor. Werkgevers kunnen geconfronteerd worden met wijzigingen die opkomen doordat werknemers van bepaalde rechten gebruik maken. In het geval een werknemer gekozen wordt in een medezeggenschapsorgaan zal een werkgever rekening moeten houden met het feit dat met de uitoefening van die medezeggenschapsrechten arbeidstijd gemoeid is en de werknemer dus niet (volledig) zijn oorspronkelijke functie kan vervullen. In een arbeidsovereenkomst geformuleerde aanspraken op bijvoorbeeld loon kunnen opzij gezet worden indien een werknemer zich met succes kan beroepen op bijvoorbeeld de Wet gelijke behandeling of de Wet op het minimumloon en de minimumvakantiebijslag. Ook een beroep op de regeling terzake ouderschapsverlof, het zij nogmaals gesteld, betekent een eenzijdige verandering van de arbeidsvoorwaarden.

Hoewel de indiener het met de leden van de fracties van PvdA en RPF eens is dat niet lichtvaardig moet worden omgesprongen met het beginsel dat arbeidsovereenkomsten slechts met wederzijds goedvinden kunnen worden gewijzigd, meent hij dat in dit geval een (verdere) inbreuk op dat beginsel gerechtvaardigd is door de doelstellingen van het wetsvoorstel.

Door de leden van de fractie van D66 is voorgesteld in de wet op te nemen in welke gevallen bij werk op projectbasis of op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst eventueel recht op deeltijdarbeid bestaat. Deze leden menen kennelijk dat de nu voorgestelde tekst onvoldoende tegemoet komt aan werkgevers die een verzoek om deeltijdarbeid willen weigeren in verband met de tijdelijkheid van de aanstelling. De indiener kan de leden van deze fractie hierin niet volgen. Wanneer een werknemer die voor de duur van een bepaald project is aangenomen bijvoorbeeld drie maanden voor de beëindiging van de arbeidsrelatie opeens veel minder wil gaan werken, terwijl de voltooiing van het project daarmee in gevaar komt, ligt het, afhankelijk van de overige omstandigheden van de situatie, in de rede te veronderstellen dat de werkgever zich met succes op de uitzonderingsclausule kan beroepen. Een fijnmaziger wettelijke regeling, zoals bepleit door de leden van de fractie van D66, bergt het gevaar in zich teveel een strak keurslijf te worden, waardoor onvoldoende tegemoet kan worden gekomen aan op zichzelf gerechtvaardigde

deeltijdwensen van werknemers met een tijdelijk contract. Bovendien dienen deze leden te beseffen dat het wettelijk recht op deeltijdarbeid, zoals door de indiener voorgesteld, slechts kan worden ingeroepen nadat een arbeidsrelatie ten minste één jaar heeft geduurd.

Opnieuw snijden de leden van de fractie van D66 de casus aan van een werknemer die acht uur per week werkt en zijn dienstverband terug wil brengen naar vier uur. Deze leden vragen of er niet een bepaalde bodem in de regeling moet worden opgenomen. Deze opmerkingen van de leden van deze fractie brengen de indiener op de wedervraag hoe hoog die bodem dan zou moeten worden gelegd. Wanneer het inderdaad zou gaan om een begrenzing in de orde van grootte van acht uur per week lijken er weinig argumenten te zijn tegen opname van een dergelijke beperking. Het is echter de vraag voor welk probleem een dergelijke nuancering een oplossing wil bieden. Het komt de indiener niet erg aannemelijk voor dat er werkelijk werknemers zijn met een dienstverband van acht uur per week die de omvang van dat dienstverband zouden willen beperken. Dergelijke «kleine deeltijders» zullen over het algemeen juist eerder voor een uitbreiding van hun functie in aanmerking willen komen. Vooral nog betwijfelt de indiener dan ook het nut van een nuancering zoals hier door de leden van de fractie van D66 voorgesteld.

De leden van de RPF-fractie vragen om een verdere toelichting op de eerder door de indiener ingenomen stelling dat de introductie van deeltijdarbeid in veel arbeidsorganisaties op weerzin lijkt te stuiten. Zonder al te zeer in herhalingen te willen vervallen merkt de indiener hierover nog het volgende op. Uit onderzoeksgegevens, bijvoorbeeld de cijfers die vervat zijn in de Enquêtes Beroepsbevolking van het CBS, blijkt dat deeltijdarbeid zeer ongelijk verdeeld is over de verschillende sectoren. In bijvoorbeeld de industrie is het beeld van de full-time werkzame werknemer duidelijk dominant. In andere sectoren, waarin zich meer de typische vrouwenberoepen concentreren, heeft het verschijnsel deeltijdarbeid een hoge vlucht genomen. Te denken valt dan aan de verpleging en verzorging, het onderwijs en de dienstensector. In het eerder genoemde advies van de Emancipatieraad, «Mannen die van meer markten thuis zijn», wordt aangetoond dat deeltijdwerk nog steeds typisch vrouwenwerk is en dat de tendens naar individuele arbeidsduurverkorting bij de voltijds werkende mannelijke werknemer eigenlijk nog ingezet moet worden. Toch leven ook onder werknemers in de sectoren waar voltijdse arbeidspatronen dominant zijn duidelijk deeltijdwensen. Onderzocht is dat, waar de meeste mannelijke werknemers nu nog in voltijdse dienstverbanden werkzaam zijn, zij er idealiter de voorkeur aan zouden geven in een gemiddeld 32-urige werkweek werkzaam te zijn. De standaard arbeidspatronen lijken echter moeilijk doorbroken te kunnen worden. In het eerder genoemde advies van de Emancipatieraad wordt geanalyseerd hoe deeltijdwensen van met name mannelijke werknemers afketsen op veeleer psychologische dan praktische barrières (vgl. de p's 25 en 61 van dit advies, waarin ook bovengenoemd onderzoek naar deeltijdwensen bij mannen wordt besproken).

Voor wat de opmerking van de leden van de RPF-fractie betreft dat de indiener te weinig oog zou hebben voor de organisatorische en financiële gevolgen van deeltijdwerk voor werkgevers verwijst de indiener naar hetgeen hij hierboven naar aanleiding van een vergelijkbare opmerking van de leden van de VVD-fractie heeft opgemerkt. Ten overvloede benadrukt de indiener hierbij nogmaals dat bij nota van wijziging voorzien is in de situatie dat bewilliging in deeltijdverzoeken in redelijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden waar zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen zich tegen inwilliging van zo'n verzoek verzetten. Anderzijds kan het naar het oordeel van de indiener niet zo zijn

dat een werkgever altijd zijn veto tegen een deeltijdverzoek mag uitspreken zodra er maar de geringste organisatorische aanpassing dient te worden gepleegd.

3. Gelijke behandeling

De leden van de fracties van PvdA, D66 en RPF vragen de indiener het wetsvoorstel van de regering terzake gelijke behandeling van deeltijdwerk en voltijdwerk van commentaar te voorzien in het licht van zijn eigen voorstel. Voor de goede orde zij opgemerkt dat de indiener nog niet bekend is met de tekst van een eventueel regeringsvoorstel. Wel heeft de indiener uiteraard kennisgenomen van de brief van 23 november 1994 van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, waarin deze het regeringsvoorstel aankondigt, alsmede van het persbericht van het Ministerie van SZW d.d. 22 juni 1995. Uit die brief leidt de indiener af dat de plannen van de regering aansluiten bij zijn voorstel. Verder merkt de indiener op dat geen overleg met de regering is gevoerd. Of de regering, ondanks het feit dat er momenteel een wetsvoorstel bij de Kamer aanhangig is, gaat vasthouden aan indiening van een eigen voorstel dat hetzelfde beoogt te bereiken, is uiteraard niet aan de indiener om te bepalen.

De leden van de CDA-fractie menen dat in het wetsvoorstel onvoldoende zou zijn duidelijk gemaakt welke arbeidsvoorwaarden al dan niet voor gelijke behandeling in aanmerking komen. De indiener betreurt het dat het, ondanks de duidelijke tekst van het wetsvoorstel, de leden van de CDA-fractie niet duidelijk is geworden dat het verbod tot het maken van onderscheid zich dient uit te strekken tot alle arbeidsvoorwaarden: zowel de primaire als de secundaire. Het is, met andere woorden, niet de bedoeling van het wetsvoorstel bepaalde arbeidsvoorwaarden uit te zonderen van de toepassing van de non-discriminatiebepaling. Mogelijk bedoelen de leden van de CDA-fractie dat geen sluitend overzicht is verstrekt van de arbeidsvoorwaarden waarbij gelijke behandeling in absolute zin zal dienen te gelden en de arbeidsvoorwaarden waarbij relatieve, of pro rato gelijke behandeling zal gelden.

In de memorie van toelichting heeft de indiener van de meest gebruikelijke arbeidsvoorwaarden aangegeven wanneer relatieve en wanneer absolute gelijke behandeling aangewezen is. Deze beschrijving komt erop neer dat loon en van het loon of de arbeidsduur afgeleide vormen van beloning, zoals bijvoorbeeld vakantiebijslag, buitengewoon verlof, ADV, seniorenverlof, de ter beschikking gestelde opleidingstijd bij niet-verplichte opleidingen, de mate waarin gebruik gemaakt kan worden van bedrijfsfaciliteiten zoals crèches, steeds pro rato dienen te worden betaald. Voor onkostenvergoedingen, zoals bijvoorbeeld reiskosten, kosten voor kleding en dergelijke emolumenten geldt dat een werknemer ongeacht zijn arbeidsduur voor vergoeding van feitelijke kosten in aanmerking moet komen. Gelijke behandeling in absolute zin zal gelden voor bijvoorbeeld medezeggenschapsrechten, de toegang tot beroepsopleidingen, promotiekansen en dergelijke. Voor wat betreft vergoedingen wegens inconveniëntie is de indiener van mening dat deeltijdwerkers op dezelfde voet als in voltijd werkzame collega's aanspraak dienen te hebben op vergoeding. Voor overwerkvergoedingen zou evenmin onderscheid gemaakt mogen worden naar arbeidsduur. Dit betekent dat ieder uur buiten het voor een bepaalde werknemer gangbare dienstrooster als overwerk wordt gedefinieerd. Uiteraard heeft de indiener hiermee niet een volledige opsomming gegeven van arbeidsvoorwaarden. Wel zijn de meest gebruikelijke arbeidsvoorwaarden besproken en voor het overige meent hij dat de hierboven beschreven indeling een duidelijk richtsnoer is om te bepalen hoe eventuele andere arbeidsvoorwaarden moeten worden benaderd. De indiener meent hiermee ook een

antwoord te hebben gegeven op de vragen die door de leden van de VVD-fractie op dit punt zijn gesteld.

Inmiddels heeft de indiener, dit in antwoord op vragen van de leden van de CDA-fractie, kennisgenomen van de uitspraak van het Europese Hof inzake Stadt Lengerich vs Angelika Helmig. Op grond van deze uitspraak hoeven overwerktoeslagen pas te worden uitbetaald zodra de «normale» arbeidsduur (meestal dus de voltijds-arbeidsduur) wordt overschreden. Deze uitspraak onderstreept nog eens extra het belang van dit wetsvoorstel.

De leden van de VVD-fractie hebben nog de vraag opgeroepen of het voorgestelde artikel 1637¹a BW niet een te algemeen karakter heeft. De indiener begrijpt deze vraag niet goed. Uiteraard heeft dit artikel een algemeen karakter. Het is immers niet de bedoeling allerlei uitzonderingen toe te laten op het verbod om in de arbeidsvoorwaarden onderscheid te maken op grond van de arbeidsduur. Slechts daar waar een onderscheid objectief gerechtvaardigd kan worden geacht door het verschil in arbeidstijd is een verschillende behandeling toelaatbaar. Met andere woorden: alleen het verschil in arbeidsduur kan een objectieve rechtvaardiging vormen om eventueel van het beginsel van gelijke behandeling af te wijken. Een werkgever die meent dat het bedrijfsbelang meebrengt dat deeltijdarbeid ontmoedigd dient te worden, heeft daarmee niet een uit het verschil in arbeidsduur voortkomende rechtvaardigingsgrond aangetoond.

De nadere nuancering die de indiener, mede als gevolg van de in het voorlopig verslag door diverse fracties gemaakte opmerkingen, op het voorgestelde artikel 1637¹a heeft aangebracht, betekent inderdaad dat verschil van inzicht kan ontstaan over wat nu precies als objectieve rechtvaardiging kan worden aangemerkt. In uiterste instantie zal de rechter dit begrip nader moeten uitleggen.

Rosenmöller