

Vergaderjaar 1998–1999

26 358

Regels inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur (Wet aanpassing arbeidsduur)

Nr. 25

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 20 september 1999

Tijdens de plenaire behandeling van het wetsvoorstel aanpassing arbeidsduur (Kamerstukken II, 1998/99, 26 358) heb ik Uw Kamer een brief toegezegd over de «zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen». Met deze brief geef ik gevolg aan deze toezegging, teneinde te verduidelijken wat wel en wat niet als een dergelijk belang kan worden gezien. Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel is de casuïstiek ter sprake gekomen die ook aan de orde is bij de bestaande jurisprudentie met betrekking tot verzoeken om vermindering van de arbeidsduur. Uit de jurisprudentie blijkt dat de beoordeling van een verzoek om vermindering steeds plaatsvindt in de context van een concrete situatie. Dit is ook het geval bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. In deze context moet steeds de vraag worden gesteld of factoren, die in de bedrijfsvoering gelegen zijn, zwaarwegend genoeg zijn voor de werkgever om het verzoek van de werknemer tot aanpassing van de arbeidsduur af te wijzen.

Ter illustratie volgt hieronder een korte weergave van een aantal rechterlijke uitspraken met betrekking tot verzoeken om vermindering van de arbeidsduur.

1. Een echtpaar, beiden lid van de Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers, wil in deeltijd werken om het mogelijk te maken voor hun astmatische kinderen te zorgen. De man wil 80% werken en de vrouw 50%. Het verzoek van de man wordt door de KLM toegewezen. Het deeltijdverzoek van de vrouw wordt afgewezen, met als argument dat zij in de divisie werkt waar alle vliegers vrijwel in voltijd werken. Vliegers in deze divisie moeten met het oog op veiligheidsaspecten namelijk regelmatig vliegen. Bovendien worden vliegers zo krap mogelijk ingepland in verband met de hoge personeelskosten en moeten zij voldoen aan strenge selectiecriteria. Het gaat ook nog om een «jonge» divisie waarbij het jaar ervoor veel beroep is gedaan op ouderschapsverlof waardoor de KLM in grote organisatorische problemen is gekomen.

Het door beide werknemers voor 80% werken is voor de KLM geen probleem, maar de werknemers weigeren dit aanbod. De rechter onderkent de organisatorische belangen van de KLM en laat vooral het veiligheidsaspect zwaar wegen bij de afwijzing van het verzoek. (Pres. Rb. Amsterdam 27 juli 1995, JAR 1995 176)

2. Een werkneemster wil na haar bevallings- en ouderschapsverlof in deeltijd werken en wel drie dagen per week. De werkgeefster kan akkoord gaan met een vierdaagse werkweek. De argumentatie van de werkgeefster om het verzoek af te wijzen is van financiële en organisatorische aard. Tijdens het ouderschapsverlof lukte het niet om iemand voor twee dagen te vinden en was de werkgeefster genoodzaakt iemand voor drie dagen in te huren. De financiële situatie van het bedrijf: verliezen in 1993, 1994 en 1995, een kleine winst in 1996 en weer een verwacht verlies in 1997. Organisatorisch heeft een medewerkster gatecontrol een afwisselende en veelomvattende functie. Zaken moeten goed worden overgedragen om logistieke problemen te voorkomen. Om die reden is een jobrotation ingevoerd tussen enerzijds het verrichten van werkzaamheden aan de gate en anderzijds het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de loodsbalie, de receptie en de bediening van de telefooncentrale. De in totaal vier voltijdmedewerkers rouleren op vaste basis tussen de functies om zoveel mogelijk kennis op te doen. In geval van ziekte of vakantie gaat het werk aan de gate voor. Het op ad hoc basis inhuren van een medewerker voor de gate is bijna onmogelijk. Gaten in de bezetting moeten daarom eerst intern worden opgelost. De rechter geeft aan dat het voor de werkgeefster op grond van organisatorische problemen zeer bezwaarlijk is het verzoek van de werkneemster te honoreren. De ervaring tijdens het ouderschapsverlof leert dat het voor de werkgeefster niet mogelijk is om iemand voor twee dagen aan te trekken. Dit leidt tot kostenverhoging wat gezien de financiële positie van de werkgeefster niet verantwoord is. Daarnaast spelen organisatorische problemen. Het gaat om een functie waarvoor grote kennis van het bedrijf is vereist. Problemen aan de gate hebben direct gevolgen voor de bedrijfsresultaten. Het op ad hoc basis mensen inhuren is bijna onmogelijk vanwege het ontbreken van de benodigde kennis. De arbeidsovereenkomst met de werkneemster wordt – als het verzoek niet wordt ingetrokken – volledig ontbonden omdat de ontbinding uitsluitend een gevolg is van de gewijzigde persoonlijke omstandigheden van de werkneemster waardoor zij niet meer voltijd kan werken. (Ktg. Rotterdam 22 oktober 1997, JAR 1998 4)
3. Een werknemer die als leerkracht in dienst is bij een stichting die meerdere basisscholen beheert, vraagt na een jaar ouderschapsverlof deeltijd aan, om zo meer zorgtaken op zich te nemen voor zijn drie kinderen en om een gedeeltelijke rolwisseling met zijn in deeltijd werkende echtgenote te realiseren. De werkgeefster wijst het verzoek af, met als argument dat op de school waar de leerkracht werkt een voltijdleerkracht nodig is en geen deeltijdleerkracht. Dit heeft te maken met de benodigde intensieve begeleiding van achterstandskinderen aldaar, voor wie het van belang is dat er één leraar voor de groep staat. De kantonrechter geeft aan dat het hier gaat om een zwaarwegend belang voor de werkgeefster. Dat er ten behoeve van ADV, ouderschapsverlof en dergelijke wel in deeltijd gewerkt kan worden staat hier los van. De redenen van het verzoek van de werknemer zijn op zich gerechtvaardigd, maar de publieke onderwijsbelangen van de werkgeefster hoeven daar niet voor te wijken. De rechter vindt dat de werknemer niet van de werkgeefster kan verlangen, dat die het arbeidsvoorwaardenbeleid en met name de door de medezeggenschapsraad goedgekeurde part-timeregeling voor hem terzijde stelt.

4. Een werkneemster wil na haar ouderschapsverlof haar voltijd dienstverband als lerares omzetten in een deeltijddienstverband in verband met de verzorging van haar kind en vraagt gedeeltelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De werkgeefster verzet zich daartegen omdat de aanwezige omstandigheden te gering zijn om een ontbinding te rechtvaardigen. Haar positieve houding jegens deeltijdarbeid blijkt uit het feit dat al meer dan de helft van de bij haar in dienst zijnde werknemers in deeltijd werkt. De argumentatie van de werkgeefster: het aantal deeltijdbanen mag niet toenemen omwille van de kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs en ter voorkoming van een toename van de taakbelasting voor haar personeelsleden; de vrijgekomen formatieruimte zou bij geheel/gedeeltelijk vertrek van de werkneemster moeten worden opgevuld door één of meer TWAO'ers in deeltijd; meer aandacht moet worden besteed aan en energie moet worden gestoken in overdracht van gegevens en ervaringen tussen de leerkrachten; de verantwoordelijkheid komt niet bij één maar meer personen te liggen.
De rechter vindt de argumentatie van de werkgeefster onvoldoende zwaarwegend, zeker omdat de ouderschapsverlofperiode van ongeveer een jaar niet tot noemenswaardige problemen heeft geleid. Het enkele feit dat meer overleg nodig is tussen de leerkrachten die samen een jaargroep hebben om tot goede afstemming te komen, leidt wel tot enige taakverzwaring bij alle leerkrachten maar dat is onvoldoende zwaarwegend om het verzoek af te wijzen. Ook het argument over de opvulling door TWAO'ers gaat niet op. Deeltijdbanen zijn in het onderwijs een algemeen verschijnsel geworden zonder dat de kwaliteit van het onderwijs er onder lijdt. De arbeidsovereenkomst wordt partieel ontbonden. (Ktg. Almelo 22 november 1995, Nemesis 1996/3 nr. 564).
5. Na een periode van ouderschapsverlof nam een vrouwelijke gemeentambtenaar elke week een vrije dag, waardoor zij 24 uur per week werkte. Omdat de verlofdagen bijna op waren, vroeg zij aan haar werkgeefster om in deeltijd te mogen werken. Dit verzoek werd afgewezen met de argumentatie dat dit zou leiden tot onoverkomelijke organisatorische problemen en diverse taken van de vrouw moesten worden overgenomen door anderen en een deel van haar werk bleef liggen.
De rechter vroeg zich af of die achterstanden in het werk nu waren ontstaan als gevolg van het zwangerschaps- en ouderschapsverlof of doordat de vrouw daarna steeds een vrije dag per week had genomen. De gemeente had bij de planning van het werk al geruime tijd rekening kunnen houden met het zwangerschaps- en ouderschapsverlof. Bovendien waren de problemen klaarblijkelijk niet zo ernstig dat het de vrouw werd verboden om een vrije dag per week te nemen. Zij verricht het werk naar tevredenheid. Van de gemeente had mogen worden verwacht dat gezamenlijk naar een oplossing was gezocht. De rechter verplicht de gemeente tot het nemen van een nieuwe beslissing. Bij wijze van voorlopige voorziening moet de vrouw in afwachting hiervan alvast worden behandeld alsof haar dienstbetrekking is teruggebracht tot 24 uur per week. (Pres. Rb. Utrecht 7 augustus 1996, TAR 1996/180)
6. Na zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt door een werkneemster een verzoek om deeltijd gedaan teneinde haar kind op te voeden en te verzorgen. Werkgeefster vreest dat de kwaliteit van de dienstverlening in het gedrang komt in verband met de kleine personeelsbezetting en de specifieke aard van het werk.

De rechter vindt dat de redelijkheid en billijkheid zich niet verzetten tegen de omzetting van de bestaande arbeidsovereenkomst in deeltijd. Het is niet aannemelijk dat het bedrijfsbelang van de werkgeefster zich verzet tegen deeltijdarbeid. De werkneemster heeft al tijdens de verlopen in deeltijd gewerkt zonder dat gebleken is van problemen ten aanzien van werkdruk voor collega's en de kwaliteit van de dienstverlening. (Ktg. Apeldoorn 16 december 1996, Prg 1997 4724)

7. Een werkneemster, een purchase-coördinator, wil na haar ouderschapsverlof aansluitend in deeltijd werken. In het bedrijf geldt een arbeidsvoorwaardenregeling waarin de werkgever deeltijd kan toelaten. De werkgever wil echter maar beperkt deeltijd toestaan in verband met zwaarwegende bedrijfsbelangen. Het gaat namelijk om een commerciële eenmansfunctie, de werkzaamheden zijn te omvangrijk, de vervulling van de functie door twee medewerkers stuit op onoverkomelijke praktische en financiële bezwaren. Er ontbreekt in dat geval een vast contactpersoon voor de leveranciers en er ontstaan problemen op het communicatieve vlak. De rechter oordeelt dat de werkgeefster er niet in is geslaagd feitelijk aannemelijk te maken dat haar bedrijfsbelangen zich verzetten tegen inwilliging van het verzoek. De rechter stelt een proefperiode in om zo na te gaan of de knelpunten die zijn aangevoerd zich ook werkelijk voordoen. Parttime dienstverband van drie hele dagen of vijf ochtenden als proef voor zes maanden toegewezen. (Ktg Venlo 8 april 1998, JAR 1998 102)

Uit de jurisprudentie meen ik te kunnen afleiden dat de rechter bij zijn beoordeling alle relevante informatie met betrekking tot het concrete geval weegt. Vervolgens laat de jurisprudentie zien dat bij die afweging bedrijfsbelangen een belangrijke rol spelen. Daarbij worden criteria gehanteerd, zoals veiligheid, herbezetting, financiële en roostertechnische aspecten, die ook in het wetsvoorstel aanpassing arbeidsduur als voorbeelden van zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn gegeven. Ik meen daarom te kunnen vaststellen dat in het wetsvoorstel met betrekking tot het begrip zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang een lijn wordt gevolgd die reeds in de jurisprudentie is ingezet.

Tenslotte deel ik u mede dat u separaat een reactie ontvangt op enkele andere vragen die mij tijdens de plenaire behandeling van het wetsvoorstel zijn gesteld (26 358, nr. 26).

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. E. Verstand-Bogaert