

Reeks Vereniging voor Arbeidsrecht
nr. 27

Flexibilisering van het sociaal recht in België en Nederland

F.J.L. Pennings (red.)

met bijdragen van:

W. van Eeckhoutte

M. Doutrepont

G.J.J. Heerma van Voss

I. Plets

M. Weyns

D.J.B. de Wolff

Uitgeverij Kluwer Deventer 1998

Deeltijd(se) arbeid in België en Nederland

M. DOUTREPONT EN G.J.J. HEERMA VAN VOSS

1 Inleiding: de sociaal-economische relevantie

1.1 *Een belangrijk sociaal-economisch fenomeen*

In enkele decennia is deeltijdse arbeid gegroeid van een marginaal fenomeen tot een normaal voorkomend verschijnsel. Men rekende uit dat in 1996 38% van de Nederlandse actieve bevolking deeltijds werkte; in België was dat 14%.

Parallel aan deze tendens van meer deeltijdse arbeid stelde men vast dat de economische groei in Europa niet in staat was (en is) om de werkloosheid op te vangen. Om de arbeidsintensiteit van de economie te verhogen streeft men sinds enkele jaren naar een hogere arbeidsparticipatie via deeltijdse arbeid. Arbeids(her)verdeling is een politiek thema op alle niveaus. Wat dat betreft kan men de derde Europese richtsnoer voor meer werkgelegenheid omwille van zijn multiplicatoreffect in de lidstaten niet onderschatten.

1.2 *België – Nederland: een statistische vergelijking*

In het algemeen bekijkt men de totale cijfers van deeltijdse arbeid, uitgedrukt in het percentage werknemers die deeltijds werken (zie verder). In België werkte 14% van de actieve bevolking in een deeltijdse uurregeling, waarvan 90% vrouwen, tegen 38% in Nederland, waarvan 75% vrouwen. De groei van het aantal deeltijdse werknemers is forser in Nederland dan in België.

Het aantal bedrijven met meer dan 300 medewerkers dat geen deeltijdse arbeid organiseert is quasi onbestaande in Nederland (1%), terwijl in België nog ongeveer 18% van de werkgevers helemaal geen deeltijdse werknemers tewerkstellen.

Dit opmerkelijk verschil wordt door de Belgische Nationale Arbeidsraad verklaard door de volgende factoren:

- * de vrouwen zijn vrij laat op de arbeidsmarkt gekomen, met name vanaf de jaren 80, dit is in een periode van economische crisis op de arbeidsmarkt;
- * de Belgische overheid heeft gedurende de laatste 12 jaar een ambivalente politiek gevoerd. Eerst in 1986 werd deeltijdse arbeid aangemoedigd, wat gepaard ging met een forse groei van het aantal deeltijdse werknemers tot in het jaar 1991. In 1992 valt deze groei stil, waarschijnlijk ten gevolge van de beperkende maatregelen genomen in 1989 en in 1991. In 1995 stelde men een nieuwe groei vast, die gepaard ging met de conventionele aanmoediging van allerlei arbeidsherverdelende maatregelen. In Nederland werd echter een vrij constante politiek gevoerd om de deeltijdse arbeid aan te moedigen;
- * in Nederland beloopt het aantal deeltijdse banen van minder dan 12 uren per week 11% van de totale tewerkstelling. Die banen worden voor een groot deel ingenomen door studenten, die een grotere traditie van zelfbedruipzaamheid hebben dan in België: 70% van de studenten werkt deeltijds in Nederland, tegen 18% in België. Daarnaast hebben we het fenomeen dat in Nederland meer werknemers twee of meer deeltijdse jobs cumuleren dan in België;
- * veel minder werknemers willen in Nederland voltijds werken dan in België, wat duidt op een duidelijk cultureel verschil inzake de ervaring van werk en vrije tijd. De Nederlander wil meer zelf beslissen over het evenwicht tussen vrije tijd en werk. De keuze gebeurt vrijwillig en bewust.

Ongetwijfeld kunnen er nog een aantal bijkomende factoren toegevoegd worden, die de grote verschillen tussen beide landen verklaren. Bijkomend onderzoek zou het verband kunnen leggen tussen de typische arbeidsorganisatie en deeltijdse arbeid in beide landen. Het is bekend dat in Nederland de behoefte aan externe flexibiliteit groter is dan

in België. De hoge cijfers inzake tijdelijke arbeid en interimarbeid in Nederland zijn daar voorbeelden van. In België bestaat die behoefte minder, onder meer door het vrij flexibele systeem van economische werkloosheid. Het feit dat deeltijdse arbeid meer voorkomt in Nederland dan in België zou er ook kunnen op wijzen dat de Nederlandse werkgever doorgaans meer het onderscheid maakt tussen perifere jobs die hij reserveert voor deeltijdse werknemers en kernactiviteiten die toegewezen worden aan voltijdse medewerkers.

1.3 *Vraag en aanbod*

De statistische vergelijking tussen België en Nederland toont nog een ander zeer merkwaardig verschil. In Nederland wenst 88% van de deeltijdse werknemers verder in een deeltijdse uurregeling te werken. In België is het net andersom: 88% van de deeltijdse werknemers wenst voltijds te werken. Tezelfdertijd stelt men in België vast dat tal van voltijdse werknemers liever minder zouden werken. In België had in 1996 nog altijd een hoog percentage van de werkgevers niet meer dan 300 werknemers geen deeltijdse uurroosters ingevoerd, iets wat ondenkbaar is in Nederland.

Nederland heeft dus de markt van vraag en aanbod naar deeltijds werken in evenwicht. In België is er een spanning op deze markt, die komt bovenop de spanning veroorzaakt door de werkloosheid.

1.4 *Deeltijdse arbeid: segmentatie en integratie*

De algemene cijfers inzake deeltijds werken verbergen de zeer grote verschillen die er bestaan.

Vooreerst stelt men vast dat deeltijdse arbeid in hoofdzaak een vrouwelijke aangelegenheid is: voor 75% in Nederland, voor 92% in België. Daarnaast toont nieuw onderzoek aan dat jongeren meer en meer via deeltijdse arbeid worden ingeschakeld in het arbeidsproces. Het blijkt ook dat meestal de minder gewaardeerde (en dus minder betaalde) jobs meer door deeltijdse werknemers waargenomen worden en dat deze meestal minder gevormd zijn. Deze vaststelling gaat gepaard met de cijfers die aantonen dat deeltijdse arbeid veel minder gebruikelijk is in de kapitaalsintensieve dan in de arbeidsintensieve branches.

Al bij al kunnen we het besluit van Plantenga onderschrijven: men kan spreken van een 'compromisstrategie' waarmee het impliciet sociaal

contract tussen mannen en vrouwen bevestigd wordt. Dit sociale contract bestaat uit twee delen: een gendercontract en een werkgelegenheidscontract en samen genereren ze de bestaande arbeidsdeling tussen mannen en vrouwen. Het gendercontract – dat speelt tussen man en vrouw - stelt dat vrouwen vooral verantwoordelijk zijn voor de onbetaalde zorg en deelt mannen de rol van kostwinner toe. Het werkgelegenheidscontract - dat speelt tussen de werknemer en de werkgever - versterkt deze tweedeling door primair uit te gaan van de voltijdse werkende kostwinner, van de werknemer die niet wordt geacht andere verplichtingen te hebben en die voor de volle tijd beschikbaar kan zijn voor de werkgever. Deeltijdarbeid tornt niet aan dit sociaal contract.’¹

Vraag is nu of het verschil tussen Nederland en België aantoont dat Nederland goed op weg is naar een meer evenwichtige taakverdeling tussen mannen en vrouwen met de 25% mannen die deeltijds werken. Of is het nu net andersom, namelijk dat de Nederlandse voorsprong inzake deeltijdse arbeid, met daaraan gekoppeld het zeer hoog aantal Nederlandse vrouwen dat deeltijds werkt, in feite de keerzijde is van een Nederlandse achterstand inzake juist die taakverdeling tussen mannen en vrouwen? We laten aan de politici de zorg over om de statistieken te interpreteren.

Dezelfde politici staan echter ook voor een moeilijk dilemma: hoe kan men deeltijdse arbeid, dat een essentieel onderdeel vormt van de werkgelegenheidspolitiek, verzoenen met een grotere seksegelijkheid? Zijn beide doelstellingen op korte termijn te verzoenen? Zo niet welke doelstelling is prioritair: zoveel mogelijk mensen aan het werk zetten ten koste van een geconsolideerde ongelijkheid of meer seksegelijkheid ten koste van minder arbeidsverdeling? Op een rechtsvergelijkend seminarie horen de juristen hun overtuigingsuitleg onder wetenschappelijke controle te houden. Hoe dan ook, elke politieke keuze heeft consequenties in talrijke gebieden. Het belichten van die facetten behoort wel tot onze opdracht.

1 Plantenga 1997, p. 87.

2 Juridische regeling

2.1 *Definitie*

In België wordt in het algemeen gesproken over deeltijdse arbeid, in Nederland van deeltijdarbeid. Inhoudelijk maakt dit geen verschil. In geen van beide landen geeft de wet een definitie van deze begrippen, maar in het algemeen wordt hieronder in beide landen verstaan 'arbeid die gedurende een kortere periode dan de normale arbeidsduur wordt verricht'. De normale arbeidsduur wordt bepaald aan de hand van wat de gebruikelijke arbeidstijd is in een bepaalde onderneming of bedrijfstak.² Seizoenarbeid, gelegenhedenarbeid en tijdelijk werk valt buiten deze definitie.³ De kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid van de Europese sociale partners definieert een deeltijdwerker als 'een werknemer wiens normale arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een werkperiode van maximaal een jaar, minder is dan die van een vergelijkbare voltijdwerker'. Onder 'vergelijkbare voltijdwerker' wordt dan verstaan: 'een voltijdwerker in dezelfde vestiging, die werkzaam is uit hoofde van dezelfde soort arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding en hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent, waarbij rekening wordt gehouden met andere overwegingen, die betrekking hebben op anciënniteit en kwalificaties/bekwaamheden.' Indien in dezelfde vestiging geen vergelijkbare voltijdwerker werkzaam is, wordt de vergelijking gemaakt op basis van de van toepassing zijnde collectieve overeenkomst, of indien geen CAO van toepassing is, overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken (art. 3).

2.2 *Belangrijkste regelingen*

In België is de belangrijkste regelgeving voor deeltijdse arbeid te vinden in de CAO nr. 35 die op 27 februari 1981 in de Nationale Arbeidsraad is gesloten en die op 21 september 1981 bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend is verklaard. De Wet op de Arbeidsovereenkomsten is onveranderd van toepassing op de deeltijdovereenkomst, ongeacht

2 Blanpain en Vanachter 1994, p. 108.

3 Vergelijk Commentaar bij artikel 1 Belgische CAO nr. 35 van 27 februari 1981.

de dagelijkse, wekelijkse of maandelijksse duur van de arbeidsprestaties.⁴ Art. 11*bis* Wet op de Arbeidsovereenkomsten regelt de concrete toepassingsmodaliteiten van deeltijdse arbeid, aangevuld door de Programmawet van 22 december 1989, die de controle en de strafmaatregelen inzake deeltijdse arbeid regelt.

Nederland kende vroeger allerlei kleine afwijkende bepalingen voor deeltijdarbeiders, waarvan de meeste thans uit de wetgeving zijn verwijderd. In art. 7:648 Burgerlijk Wetboek en art. 125g Ambtenarenwet is het beginsel van gelijke behandeling naar arbeidsduur geregeld.⁵

In de *EG* is op 6 juni 1997 door de Europese sociale partners een raamovereenkomst gesloten inzake deeltijdarbeid. Deze is op 15 december 1997 door de Raad van Ministers op basis van art. 4, lid 2, Overeenkomst inzake de sociale politiek opgenomen in Richtlijn 97/81/EG (hierna te noemen de EG-Richtlijn Deeltijdarbeid).⁶ Voorts is voorheen ook jurisprudentie gevormd op basis van het verbod van indirecte discriminatie naar geslacht,⁷ vanuit het uitgangspunt dat deeltijdwerkers overwegend vrouwen plegen te zijn en een achterstelling van deeltijdwerkers derhalve een discriminatie naar geslacht kan vormen.

2.3 *Vormvereisten*

In *België* is voor arbeidsovereenkomsten met een bijzonder karakter een schriftelijke vorm vereist (art. 11*bis* Wet op de Arbeidsovereenkomsten). Het deeltijdse karakter van een arbeidsovereenkomst moet dan ook schriftelijk worden vastgelegd, uiterlijk op het tijdstip dat de werknemer met de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst aanvangt.⁸ De schriftelijke arbeidsovereenkomst kan hetzij uitdrukkelijk de regeling en het werkrooster vermelden, hetzij verwijzen naar andere regelingen, zoals deeltijdse arbeidsregelingen die zijn vervat in het arbeidsreglement

4 Stevaert e.a. 1990, nr. 0121, p. 715.

5 Wet van 3 juli 1996, *Stb.* 1996, 391, in werking getreden op 1 november 1996.

6 Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, *PB* 20 januari 1998, L 14, p. 9-14. Hierover Burri 1998.

7 Art. 119 EG-Verdrag en de EG-Richtlijnen inzake Gelijke beloning en Gelijke behandeling.

8 Stevaert e.a. 1990, nr. 1020, p. 715.

of die zijn vastgesteld door de paritaire comités of op ondernemingsniveau (artikel 2 CAO nr. 35). Is er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst, dan kan de werknemer de deeltijdse arbeidsregeling en het werkrooster kiezen die hem het meest gunstig zijn uit die in het arbeidsreglement of andere documenten die worden bijgehouden op grond van het KB nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten. Wordt niet voldaan aan de vormvereisten wat betreft de publicatie van werkroosters, dan worden de werknemers vermoed hun prestaties te hebben verricht overeenkomstig anders bekend gemaakte werkroosters. Bij ontstentenis van enige openbaarmaking van werkroosters worden de werknemers vermoed hun arbeidsprestaties voltijds te hebben verricht (artikel 171 Programmawet). In 1997 werd duidelijk in de wet vastgelegd dat dit een weerlegbaar rechtsvermoeden betrof,⁹ nadat eerder uitspraken in andere richting waren gedaan, welke overigens inmiddels in strijd zijn bevonden met het grondwettelijk gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel.¹⁰

In *Nederland* geldt geen vormvereiste voor het overeenkomen van een deeltijdarbeidsovereenkomst. Wel zal de bewijslast voor het bestaan van een deeltijdkarakter bij betwisting als regel op de werkgever worden gelegd. Deze zal dit dan eenvoudiger kunnen bewijzen indien hij beschikt over een schriftelijke overeenkomst, maar ook andere bewijsmiddelen zijn toegelaten.

2.4 *Roosters*

Ingeval van een variabel werkrooster dient de werknemer in *België* voorafgaand aan zijn werkprestaties in kennis te worden gesteld van zijn rooster. De procedure daartoe dient per CAO te worden geregeld. Ontbreekt een CAO, dan moet de werknemer ten minste vijf dagen van te voren over zijn rooster in kennis worden gesteld (art. 3 CAO nr. 35). De werkgever dient een afschrift of uittreksel met de werkroosters en de identiteit van de betrokken deeltijdwerknemer te bewaren op een plaats waar het arbeidsreglement kan worden ingezien. De variabiliteit van de prestatieroosters wordt beperkt door drie maatregelen:

9 Vgl. Van Eeckhoutte 1997, p. 37-50; De Vos 1998.

10 Vergelijk Arbitragehof 1 april 1998, arrest nr. 40/98, *Belgisch Staatsblad* 20 mei 1998, p. 16220-16228.

- (a) De werkgever dient alle afwijkingen van het rooster in het dossier bij te houden (art. 157 en 160 Programmawet);
- (b) afwijkingen van de standaard of van het overeengekomen gemiddeld aantal uren verplichten de werkgever tot het betalen van overloon (KB 25 juni 1990);
- (c) elk uurrooster dat toegepast wordt moet in beginsel in het arbeidsreglement opgenomen zijn, wat in zich een collectieve raadpleging of overleg binnen de onderneming veronderstelt (art. 38bis Arbeidswet).

In *Nederland* bepaalt art. 4:2 Arbeidstijdenwet dat de werkgever die een arbeidstijdpatroon voor de bij hem werkzame werknemer vaststelt of opnieuw vaststelt, dit arbeidstijdpatroon ten minste 28 dagen van te voren aan die werknemer mededeelt. Als de aard van de arbeid dat niet toelaat moeten ten minste de wettelijk voorgeschreven rusttijden zo lang tevoren worden medegedeeld en ten minste 4 dagen tevoren de arbeidstijdstippen. Van deze regeling kan worden afgeweken bij collectieve regeling,¹¹ indien deze ontbreekt of hierover geen bepalingen bevat kan telkens met instemming van de betrokken werknemer worden afgeweken.

3 Onderscheid tussen voltijd en deeltijd

In *Nederland* bevat de wet een algemene bepaling die onderscheid naar arbeidsduur verbiedt ten aanzien van de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel beëindigd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. De vraag wat objectief gerechtvaardigd is wordt door de wetgever niet beantwoord. Dit wordt overgelaten aan de rechter. De Commissie Gelijke Behandeling (CGB), als bedoeld in de Algemene Wet Gelijke Behandeling, is bevoegd hierover oordelen te geven. De wetgever heeft aangenomen dat hierbij zal worden aangeknoopt bij de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de EG inzake de objectieve rechtvaardiging van (indirect) onderscheid tussen mannen en vrouwen.

¹¹ Dit betreft een regeling in de cao, ambtelijk rechtspositiereglement of in een regeling met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Het EG-Hof achtte immers een benadeling van deeltijdwerkers doorgaans een indirect onderscheid naar geslacht, omdat deeltijdwerkers overwegend vrouwen plegen te zijn. Aan een dergelijk onderscheid kan echter het verboden karakter worden ontnomen door een objectieve rechtvaardigingsgrond. Daaraan stelt het EG-Hof de eis dat de maatregel die het onderscheid bewerkstelligt een aanvaard doel van de onderneming of de sociale politiek moet dienen, geschikt moet zijn om dat doel te bereiken en ook noodzakelijk daarvoor is.¹²

De Memorie van Toelichting bij de wet heeft dan ook gesteld dat een onderscheid naar arbeidsduur moet worden gerechtvaardigd door factoren die niets van doen hebben met ongerechtvaardigd onderscheid. De te hanteren criteria zijn dat de ter bereiking van het doel gekozen middelen

- dienen te beantwoorden aan een werkelijke behoefte van de organisatie (legitimiteit);
- geschikt moeten zijn om het gestelde doel te bereiken (doelmatigheid) en
- daarvoor ook noodzakelijk zijn (proportionaliteit).¹³

Een objectieve rechtvaardigingsgrond werd geaccepteerd bij het ontslag van een pastoraal medewerkster van een ziekenhuis. Het oogmerk was hier het handhaven van continuïteit, omdat bij ontslag van de voltijds werkzame collega anders slechts een in deeltijd (0,4 van de normale werktijd) werkzame medewerkster zou overblijven.¹⁴

België kent niet een dergelijke algemene bepaling, maar wel een meer toegespitste regeling voor de beloning. De deeltijdwerknemer moet voor gelijk werk of voor werk van gelijke waarde in verhouding hetzelfde loon ontvangen als een werknemer die voltijds werkt. Alle looncomponenten van de voltijdse werknemer dienen volgens dezelfde normen, dezelfde loonschalen en dezelfde toekenningscriteria te worden toegepast op de deeltijdse werknemer in verhouding tot zijn arbeidsduur in de onderneming, voorzover hij onder gelijkaardige voorwaarden is tewerkgesteld en tot dezelfde categorie werknemers behoort. Hij heeft ook recht op een gemiddeld minimummaandinkomen dat, naar

12 HvJ EG 31 maart 1981, zaak 96/80, Jenkins, *Jur.* 1981, p. 911; HvJ EG 13 mei 1986, nr. 170/84, Bilka, *Jur.* 1986, p. 1607.

13 *Kamerstukken II* 1995/96, 24 498, nr. 3, p. 9.

14 CGB 3 april 1997, *Oordelenbundel* 1997/30.

rato van zijn arbeidsduur in de onderneming wordt berekend op het gemiddeld minimum maandinkomen van een voltijdwerknemer (art. 9 en 10 CAO nr. 35).

Ook de *EG*-raamovereenkomst bevat een gelijke behandelingsbepaling: met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden deeltijdwerkers niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is (clause 4, punt 1). Ook hier wordt het begrip 'objectieve redenen' niet gedefinieerd, maar wel wordt in het vierde lid de mogelijkheid open gehouden dat de lidstaten na raadpleging van de sociale partners of de sociale partners eventueel de toegang tot bepaalde arbeidsvoorwaarden afhankelijk stellen van een bepaalde diensttijd, arbeidsduur of beloning. Drempelbepalingen voor deeltijdwerkers moeten op gezette tijden opnieuw worden bezien met inachtneming van het beginsel van non-discriminatie.

4 Pro rata-beginsel

4.1 Algemeen

In het algemeen gaan zowel de Belgische en Nederlandse regeling als de *EG*-kaderovereenkomst uit van het beginsel dat gelijke behandeling van deeltijdwerkers met voltijdwerkers moet geschieden 'pro rata temporis', dus naar evenredigheid tot de omvang van de werktijd. Dit beginsel brengt onder meer mee dat beloning per uur niet lager zal mogen zijn dan voor voltijdwerkers. In verschillende gevallen is echter niet duidelijk hoe dit beginsel moet worden toegepast.

In tegenstelling tot Nederland heeft de deeltijdse werknemer in *België* zoals gezegd geen algemene waarborg dat het arbeidsovereenkomstenrecht op proportionele basis wordt toegepast. Bijvoorbeeld geldt voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst voor bedienden dat de loongrenzen (art. 67, 82-85 wet 3 juli 1978) niet worden geproratiseerd. Ook het recht op betaald educatief verlof (opleidingsfaciliteiten) is voorbehouden aan voltijdse werknemers. In CAO nr 17 inzake het zgn. Brugpensioen is ook geen rekening gehouden met deeltijdse werknemers (die in 1974 ook niet veel bestonden). In de praktijk - door de toepassing van de wiskundige formule voor de

berekening van de aanvullende vergoeding - hebben deeltijdse werknemers hier geen recht op een aanvullende uitkering ten laste van de werkgever. Het is denkbaar dat hiertegen een beroep wordt gedaan op het EG-recht inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

4.2 *Beloning overwerk*

De vraag of een deeltijdwerker bij werk boven het overeengekomen aantal uren een extra beloning dient te ontvangen is aan de orde geweest in de jurisprudentie van het EG-Hof inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen. In de zaak *Helmig* maakte het EG-Hof uit dat zulks een vorm van ongelijke behandeling zou zijn. De redenering was dat een deeltijdwerker die bijvoorbeeld 18 uur werkt en die boven dit uren aantal een hogere beloning zou ontvangen, voor het 19e uur een hoger loon zou ontvangen dan een collega die voltijd in dienst is voor hetzelfde 19e arbeidsuur.¹⁵ Deze uitspraak heeft veel kritiek ontlokt. Deze zou in uiterste consequentie zelfs meebrengen dat in CAO's waarin een dergelijke overwerkvergoeding voor deeltijdwerkers is overeengekomen, zulks in strijd met het EG-recht op gelijke behandeling zou zijn.

In *Nederland* heeft de regering bij de behandeling van de Wet betreffende het onderscheid naar arbeidsduur aangegeven dat ook bij de toepassing van deze wet de uitspraak van het EG-Hof richtinggevend moet zijn, ondanks bezwaren die in de Tweede en Eerste Kamer zijn opgeworpen. De CGB heeft daarom deze opvatting van de regering gevolgd, ondanks de constatering dat met deze interpretatie wordt afgeweken van de uitgangspunten van de wet, namelijk dat de norm van de voltijdse werknemer moet worden losgelaten en dat werknemers gelijk behandeld moeten worden in evenredigheid met de omvang van hun dienstbetrekking. Wel vloeit volgens de CGB uit het arrest-*Helmig* voort dat alle elementen van de beloning voor voltijd- en deeltijdwerker gelijk dienen te zijn, ongeacht of de gewerkte uren buiten de contractueel overeengekomen arbeidsduur vallen. Naast de betaling van het geldende uurloon, dienen dus ook vakantierechten en -bijslag

15 HvJ EG 15 december 1994, zaak nr. C-399/92 e.a., *Helmig*, *Jur.* 1994, p. I-5738, *JAR* 1995/36, *NJCM-Bulletin* 1995, p. 239.

en pensioenrechten over de extra gewerkte uren te worden toegekend.¹⁶ Op die grond werd onder meer het Pensioenreglement voor het Beroepsgoederenvervoer in strijd met de wet geacht, omdat dit geen pensioenrechten toekende over overwerkuren van deeltijdwerkers.¹⁷

4.3 *Onkostenvergoedingen*

Bij onkostenvergoedingen is het niet altijd even eenvoudig om deze naar rato toe te kennen. Soms maken deeltijdwerkers toch de volledige kosten (ziektkostenregelingen), soms maken zij naar verhouding meer of minder kosten dan voltijdwerkers, maar valt er iets voor te zeggen dat de werkelijke kosten moeten worden vergoed.

De Memorie van Toelichting bij de Wet die het verbod van onderscheid naar arbeidsduur in *Nederland* invoerde merkt op dat het kan voortkomen dat uit de aard en strekking van een bepaalde arbeidsvoorwaarde voortvloeit dat een toekenning naar rato tot benadeling zou leiden, zodat in die gevallen ofwel het toekennen van identieke aanspraken ofwel een nog andere gedragslijn uitgangspunt dient te zijn. Per arbeidsvoorwaardelijke regeling zal derhalve, in het licht van aard en strekking van de betreffende arbeidsvoorwaarde, bezien moeten worden welke gedragslijn uitgangspunt behoort te zijn.¹⁸

Bij vergoedingsregelingen die beogen de werknemer te vrijwaren van onkosten die samenhangen met de uitoefening van het werk, zoals voor het woon-werkverkeer, behoren in het algemeen de werkelijke kosten te worden vergoed.¹⁹ Een gelijke eigen bijdrage regeling in de reiskosten ongeacht arbeidsduur was weer in strijd met het pro rata-beginsel.²⁰ Op basis van de aard van de tegemoetkoming in de ziektekosten en de strekking van deze regeling achtte de CGB toekenning naar rato bij een aantal ambtelijke regelingen een benadeling van deeltijdwerkers.²¹

16 Vgl. Schut 1997.

17 CGB 18 juni 1997, *Oordelenbundel* 1997/72; CGB 3 november 1997, *Oordelenbundel* 1997/111.

18 *Kamerstukken II* 1995/96, 24 498, nr. 3, p. 13.

19 CGB 3 november 1997, *Oordelenbundel* 1997/111, *Kamerstukken II* 1995/96 24 498, nr. 3, p. 11.

20 CGB 24 december 1997, *Oordelenbundel* 1997/146.

21 CGB 22 december 1997, *Oordelenbundel* 1997/140-143.

4.4 *Arbeidstijdverkorting*

Artikel III van de *Nederlandse* Wet onderscheid op grond van arbeidsduur richt het verbod om onderscheid te maken naar arbeidsduur tot alle partijen die de arbeidsvoorwaarden (mede) bepalen, dus ook tot CAO-partijen. De CGB oordeelde dat partijen die in het kader van een collectieve arbeidsovereenkomst arbeidsduurverkorting dan wel verlof toekennen afhankelijk van de leeftijd en naar rato van de omvang van de dienstbetrekking van een werknemer geen onderscheid maken op grond van arbeidsduur. De Commissie heeft echter nog geen oordeel gegeven over de vraag of een dergelijk onderscheid gerechtvaardigd werd door het argument dat de werkbelasting van voltijdwerkers in het ziekenhuiswezen daadwerkelijk zwaarder was, omdat zij dit nader wilde onderzoeken.²²

4.5 *Verlofdagen*

Ook verlofdagen dienen in *Nederland* naar rato aan de deeltijdwerker te worden toegekend. Zo mag een werknemer die in het kader van een seniorenregeling minder uren gaat werken, niet om die reden een relatief groter aantal verlofdagen overhouden.²³

4.6 *Ontslagvolgorde*

De *Nederlandse* CGB achtte het in strijd met de wet om leerkrachten met een aanstelling van minder dan 10 uur als eerste voor ontslag in aanmerking te laten komen. Het doel van het waarborgen van kwaliteit kan onder omstandigheden dit onderscheid wel rechtvaardigen, maar rechtvaardigt geen permanente wijziging van de afvloeiingsvolgorde.²⁴

4.7 *Termijnen*

De *Belgische* Wet op de Arbeidsovereenkomsten bepaalt dat opzeggingstermijnen voor de eenzijdige beëindiging van de

22 CGB 9 september 1997, *Oordelenbundel* 1997/95.

23 CGB 3 november 1997, *Oordelenbundel* 1997/111.

24 CGB 10 november 1997, *Oordelenbundel* 1997/114.

arbeidsovereenkomsten van bedienden verschilt naargelang het jaarloon een bepaalde grens al dan niet overschrijdt. Onder die grens gelden wettelijke termijnen; boven die grens worden de termijnen in onderling overleg of desnoods door de rechter vastgelegd met dien verstande dat de wettelijke termijnen als minimum gelden. De vraag wordt thans gesteld of die grens niet geprorateerd moet worden in functie van de uurregeling van de betrokken deeltijdse bediende.

4.8 *Medezeggenschap*

In de *Nederlandse* Wet op de Ondernemingsraden is in 1998 onderscheid tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers afgeschaft voor de bepaling van de grens voor de instelling van een ondernemingsraad. Wel doen zich nog met enige regelmaat geschillen voor over de vraag of een deeltijdwerker wel voldoende kans krijgt om aan het or-werk deel te nemen.

In *België* hanteert de wetgeving betreffende de sociale verkiezingen een geforfaitariseerde prorataberekening: elke deeltijdse werknemer telt mee als een volledige of als een halve berekeningseenheid om uit te maken of de tewerkstellingsdrempels voor de instelling van de overlegorganen overschreden werden, naargelang zijn uurrooster overeenstemt met meer of minder dan driekwart van een voltijds uurrooster.

Het Hof van Justitie van de *EG* maakte in enkele uitspraken uit dat een deeltijdwerker als or-lid dezelfde faciliteiten moet krijgen als een voltijdwerker voor scholing, ook als dat meebrengt dat hij meer uren loon ontvangt dan is overeengekomen.²⁵ Een verschil in behandeling in dit opzicht zou er volgens het EG-Hof toe leiden dat deeltijdwerkers, van wie de meesten vrouwen zijn, ontmoedigd worden om zitting te nemen in een or of om de daarvoor noodzakelijke kennis te verwerven, waardoor het vertegenwoordigen van deze groep werknemers door gekwalificeerde or-leden wordt bemoeilijkt. In *Nederland* werd een deeltijdwerkster echter de mogelijkheid onthouden om het overeengekomen aantal arbeidsuren uit te breiden om als secretaris van de ondernemingsraad op te treden.²⁶

25 HvJ EG 4 juni 1992, nr. C-360/90, Bötél, Jvr. 1992, P.I-3589 *JAR* 1992/43.

26 Ktg. Utrecht 9 juni 1994, *JAR* 1995/22.

5 Wijziging aantal uren

5.1 *Vermindering van het aantal uren*

In *Nederland* is de afgelopen jaren een intensieve discussie gevoerd over de vraag of de werkgever moet worden verplicht om in te stemmen met een verzoek van de werknemer om een voltijddienstverband om te zetten in een deeltijdaanstelling. De wet staat dit toe gedurende het ouderschapsverlof van maximaal zes maanden. In veel gevallen vraagt de vrouw na voltooiing van het ouderschapsverlof om voortzetting van het werk in deeltijd. De wetgever heeft de periode van ouderschapsverlof ook bedoeld als periode van bezinning over de vraag of en op welke wijze nadien het werk zal worden voortgezet. Veel werkgevers stemmen met een dergelijk verzoek in. Maar de vraag is of een werkgever daartoe verplicht is. In de praktijk pleegt de rechter dit te beoordelen aan de hand van de vraag of de werkgever als goed werkgever handelt.

Een initiatiefwetsvoorstel van het Tweede-Kamerlid Rosenmöller (nr. 23216) werd na een intensieve landelijke discussie in het voorjaar van 1998 door de Eerste Kamer verworpen. Inmiddels zijn er echter weer twee nieuwe wetsvoorstellen terzake aanhangig in het parlement (nrs. 25902 en 26009) en lijkt er wel een kamermeerderheid te bestaan voor het idee dit wettelijk te regelen, al is er nog geen eenstemmigheid over de wijze waarop. Vlak voor de afsluiting van deze bijdrage werd bekend dat in het regeerakkoord voor het nieuwe kabinet is overeengekomen dat het recht op deeltijdarbeid zal worden ingevoerd waarbij bij verschil van mening de rechter zal beslissen. Hierbij zal onder meer van belang zijn of de werkgever een vervanger kan vinden.

De Commissie Gelijke Behandeling sprak uit dat het hanteren van een ondergrens van 33 uur voor het werken in deeltijd zou kunnen leiden tot indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen.²⁷

Een seniorenregeling waarbij een werknemer minder uren gaat werken voor voltijd- en deeltijdwerkers behoort in beginsel gelijk te zijn,²⁸ maar een zwaardere werkbelasting kan deze rechtvaardigen.²⁹

27 CGB 10 augustus 1995, *Oordelenbundel* 1995/32, CGB 3 november 1997, *Oordelenbundel* 1997/111.

28 CGB 9 september 1997, *Oordelenbundel* 1997/95 en CGB 3 november 1997, *Oordelenbundel* 1997/111.

In *België* wordt geen publiek debat gevoerd rond het recht op deeltijds werken. Men moet echter vaststellen dat er wel gewerkt wordt aan het recht op loopbaanonderbreking. Eén van de modaliteiten van loopbaanonderbreking is de deeltijdse loopbaanonderbreking of tijdelijke vermindering van de arbeidsprestaties. Via dat recht op deeltijdse loopbaanonderbreking wordt een vorm van recht op deeltijdse arbeid geschapen met de mogelijkheid om terug te stappen naar een voltijdse uurregeling en met een aanvullend inkomen ten laste van de overheid.

5.2 *Verhoging van het aantal uren*

In *België* heeft de deeltijdse werknemer het recht bij voorrang een vacante deeltijdbetrekking met meer uren of een voltijdse betrekking bij dezelfde werkgever te verkrijgen (art. 4 CAO nr. 35 en art. 154 Programmawet). Bij voortdurende overschrijding van de overeengekomen uurregeling kan de deeltijdse werknemer aanspraak maken op de herziening van de uurregeling in zijn arbeidsovereenkomst (art. 6 en 7 CAO nr. 35).

In *Nederland* is over deze kwestie nog geen jurisprudentie gepubliceerd. Wel voorzien het recente wetsvoorstel Rosenmöller c.s. (25902) en het regeerakkoord in deze mogelijkheid. Ook de *EG-Richtlijn Deeltijdarbeid* bevat een bepaling in deze richting.

5.3 *Minimum aantal uren*

In *België* bepaalt art. 21 Arbeidswet dat de duur van elke werkperiode niet korter mag zijn dan drie uur, tenzij hiervan wordt afgeweken door de Koning of bij CAO. Voorts bepaalt art. 11bis Wet op de Arbeidsovereenkomsten dat de wekelijkse arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers niet lager mag liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijds tewerkgestelde werknemer, dien in de onderneming of bedrijfstaking tot dezelfde categorie behoren.

In *Nederland* heeft de werknemer recht op loon over een minimum aantal uren indien hij recht heeft op minder uren arbeid dan 15 per

week en de tijdstippen van de arbeid niet eenduidig zijn vastgelegd of indien de hoeveelheid in het geheel niet of niet eenduidig is vastgelegd (art. 7:628a BW).

6 Conclusies

De Nederlandse en Belgische regeling lopen in zoverre uiteen dat de Belgische sterk uitgaat van het voltijds arbeidscontract als wenselijk model, terwijl het deeltijdarbeidscontract met wantrouwen lijkt te worden gezien. In Nederland wordt uitgegaan van een gelijke behandeling van deeltijdwerk en is deze vorm van arbeid mede daardoor sterk geaccepteerd. Daarmee hangt samen dat hier de vraag ook sterker is naar de mogelijkheid van omzetting van voltijd in deeltijd. In België wordt de vraag van omzetting van voltijd in deeltijd geplaatst in een ruimer kader van vrijwilligheid. Steeds rekening houdend met het feit dat een voltijdse overeenkomst beschouwd wordt als de standaard wil men de vrijwilligheid garanderen door twee omkaderingsmaatregelen. Enerzijds schept men de mogelijkheid van een tijdelijke omzetting of noem het een terugstaprecht naar een voltijdse betrekking. Anderzijds wil men financiële remmingen opheffen door een aanvullend inkomen, met name de loopbaanonderbrekingsuitkering. In deze lijn besteedt het Belgische regime meer aandacht aan de uitbreiding naar voltijdarbeid. Het EG-stelsel is in dit opzicht neutraler en houdt rekening met beide mogelijkheden.

De Nederlandse regeling beschermt de deeltijdwerker in meer algemene zin tegen ongelijke behandeling op grond van de arbeidsduur, terwijl de Belgische specifiek en in verband daarmee weer meer gedetailleerd is. Beide situaties hebben hun voordeel. De algemene gelijkstelling zal er ook in België moeten komen als gevolg van de EG-Richtlijn Deeltijdarbeid. De Nederlandse discussie wordt gevoed door de uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling. Over het pro rata-beginsel zal nog wel de nodige jurisprudentie moeten worden gevormd, voordat de werking van dit dynamische beginsel volledig is uitgekristalliseerd.

Literatuur

Asscher-Vonk 1997

I.P. Asscher-Vonk, 'Het verbod van onderscheid op grond van een verschil in arbeidsduur in art. 7:648 BW', *SMA* 1997, p. 387-400.

Blanpain en Vanachter 1994

R. Blanpain en O. Vanachter, *Schets van het Belgisch arbeidsrecht*, 1994.

Ten Brink 1995

Th.P. ten Brink, 'Deeltijdwerk: de stand van zaken', *Arbeidsrecht* 1995/20.

Burri 1995

S. Burri, 'Tussen wens en werkelijkheid', *Nemesis* 1995, p. 63-73.

Burri 1996

S. Burri, 'Gelijke Behandeling en Arbeidsduur', *Nemesis* 1996, p. 18-26.

Burri 1996

S. Burri, 'Volwaardige deeltijdarbeid met het verbod van onderscheid naar arbeidsduur?', *Sociaal Recht* 1996, p. 219-220.

Burri en Konijn 1997

S. Burri en Y. Konijn, 'Kroniek van het arbeidsrecht', *Nemesis* 1997, p. 135-145.

Burri 1998

S. Burri, 'De EG-Richtlijn over deeltijdarbeid: een impuls voor Nederland?' *SR* 1998, p. 141-150.

Van Coeverden 1996

M.H. van Coeverden, 'De pensioenaanspraken van parttimers', *ArbeidsRecht* 1996, nr.24.

Van Eeckhoutte 1997

W. van Eeckhoutte, 'Hoogste tijd', in: *Het sociaal recht na de kaderbesluiten*, Gent: Associare en vakgroep sociaal recht 1997.

Holtmaat 1996

R. Holtmaat, 'Deeltijdwerk, gelijkheid en gender', *Nemesis* 1996, pag. 4-17.

Van der Hulst 1995

J. van der Hulst, 'Overwerkvergoeding van deeltijdwerkers', *ArbeidsRecht* 1995, nr. 22.

Human Resource Manager 1997

Internationaal Strategisch Human Resource Manager, Vlerick-School, RU Gent 1996.

Karssen 1995

T.A. Karssen, 'Recht op deeltijdarbeid voor Rijksambtenaren:(n)iets nieuws onder de zon?', *SMA* 1995, p. 111-116.

Lecossois e.a. 1997

I. Lecossois, R. Pepermans en M.-A. Guerry, 'Deeltijdse arbeid: wie, wat, waarom?', in: *Personeelsbeleid in België, HRJaarboek Personeelsbeleid in België 1997*. Dendermonde: Nieuwe Media Groep 1997, p. 130-137.

Lutjens 1996

E. Lutjens, 'Wanneer verjaart de pensioenclaim van deeltijdwerkers?', *ArbeidsRecht* 1996, nr.4.

Monster 1996

W.C. Monster, 'Zorgtaken en de arbeidstijdenwet', *SMA* 1996, p. 594-607.

Nationale Arbeidsraad 1998

Nationale Arbeidsraad, *De deeltijdse arbeid in België en Nederland*, Rapport nummer 52, Februari 1998.

Passchier 1995

C.E. Passchier, 'Deeltijdarbeid: Het Europees Tekort', *SMA* 1995, p. 82-88.

Passchier 1996

C.E. Passchier, 'Wetgeving ter bevordering van deeltijdarbeid', *SMA* 1996, p. 153-158.

Pels Rijcken 1995

L.C.V. Pels Rijcken, 'Op weg naar een recht op deeltijdarbeid?', *Arbeidsrecht* 1995/62.

Plantenga 1997

J. Plantenga, 'Deeltijdarbeid: tussen integratie en segmentatie', in: G. Faber en J. Schippers, *Flexibilisering van de arbeid*, Bussum: Continho, 1997, p. 78-92.

Schut 1997

L.A.J. Schut, 'Deeltijdarbeid en ongelijkheidscompensatie', in: L. Betten e.a., *Ongelijkheidscompensatie als roode draad in het recht (Rood-bundel)*, Deventer: Kluwer 1997, p. 381-389.

Sievers 1996

M. Sievers, 'Wettelijk verbod ongelijke behandeling deeltijdwerkers tegenover voltijdswerkers', *TVVS* 1996, p. 254-255.

Stevaert e.a. 1990

J. Stevaert, C. de Ganck en L. de Schrijver, *Arbeidsovereenkomst*, Brussel 1990.

Thunissen en van den Toren

M.A.G. Thunissen en J.P. van den Toren, 'Deeltijd via de CAO: de effecten gemeten', *SMA* 1997, p. 54-61.

Vereecken 1997

H. Vereecken, 'Deeltijds werk. Is de arbeidsmarkt er klaar voor?', in: *Naar een nieuw millenium. Jaarboek 1997 Personeel en Organisatie*, Brussel: Ced Samson 1997, p. 203-210.

Voedingsindustrie

Centrale Raad van het Bedrijfsleven, Bijzondere Raadgevende Commissie Voeding, *Deeltijdse arbeid in de voedingsindustrie*.

De Vos 1998

M. de Vos, 'Bloemlezing arbeidsrecht: juli 1996-juli 1997 (deel 1)', *Oriëntatie* 1998, p. 15-19.

De Vries-Huiser 1994

N.S. de Vries-Huiser, 'Recht op deeltijdarbeid', *Nemesis* 1996, Katern nr. 4, p. 30-32.

Willemsen 1996

J.J. Willemsen, 'Wet gelijke behandeling van deeltijdwerkers', *ArbeidsRecht* 1996/63.

Wentholt 1997

K. Wentholt, 'Aanhangige Zaken', *Nemesis* 1997, p. 200-203.