

**Thuiswerk en de Wet minimumloon
en minimumvakantiebijslag**

21 december 1993 Publikatienr. 10/93

INHOUDSOPGAVE

Pagina

1.	Inleiding ,	5
2.	Stukloon in relatie tot de Wet minimumloon en minimumvakantie- bijslag “	6
3.	Thuiswerk en de werkingssfeer van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag	7

BIJLAGE

1.	Adviesaanvraag van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 september 1993
----	---

1. Inleiding

Bij brief van 8 september 1993 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Stichting van de Arbeid advies gevraagd over de rechtspositie van thuiswerkers, i.c. over de toepasselijkheid van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) in geval van thuiswerk'.

In de nota² waarin het kabinet medio 1992 zijn opvatting kenbaar heeft gemaakt over het SER-advies inzake flexibele arbeidsrelaties³, was aangekondigd dat een gerichte adviesaanvraag aan de SER zou worden gezonden over de toepassing van de WML in geval van stukloon en thuiswerk.

Het kabinet meent thans van een dergelijke adviesaanvraag aan de SER te moeten afzien als gevolg van gewijzigde omstandigheden. Naar het oordeel van het kabinet zal namelijk op korte termijn aan de oplossing van de problematiek van het stukloon een bijdrage worden geleverd via het wetsvoorstel ter uitvoering van de EG-richtlijn betreffende de informatieverschaffing door de werkgever aan de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst?

De thans - gelet op artikel 3 lid 3 van de WML - aan de Stichting van de Arbeid voorgelegde adviesaanvraag spitst zich toe op de toepassing van de WML in geval van thuiswerk.

Gelet op de tegenvallende werkgelegenheidsontwikkeling van dit moment heeft het kabinet gemeend een open adviesaanvraag aan de Stichting te moeten voorleggen. Het uitdrukkelijke verzoek van kabinetszijde daarbij is de vraagstelling van de adviesaanvraag mede te plaatsen 'in het kader van de actuele en toekomstige werkgelegenheidssituatie, zowel op nationaal als op Europees niveau' aangezien 'een uitbreiding van de werkingssfeer van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag een loonkostenstijging met zich (zal) meebrengen, met name in een segment van de arbeidsmarkt dat gekenmerkt wordt door aanbod van en vraag naar laag gekwalificeerde arbeid.'⁵

¹ Zie voor de tekst van de adviesaanvraag bijlage 1

² Tweede Kamer; stuk 22 659; 4 juni 1992

³ SER-advies: **Flexibele arbeidsrelaties**; nr. 9 1/19

⁴ Tweede Kamer; vergaderjaar 1992/93; nr. 22 810.

2. Stukloon in relatie tot de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

In de adviesaanvraag wordt erop gewezen **dat** in het thans bij de Eerste Kamer aanhangige wetsontwerp ter uitvoering van de EG-richtlijn betreffende de informatieverstrekking door de werkgever aan de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst, de werkgever de verplichting krijgt opgelegd de werknemer schriftelijk te informeren over de belangrijke bestanddelen van de arbeidsrelatie. Deze verplichting, aldus **de** adviesaanvraag, geldt zowel in het geval van een arbeidsovereenkomst als bij een overeenkomst waarbij de ene partij zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij in de zelfstandige uitoefening van een beroep of bedrijf.

Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer hebben kabinet en Kamer overeenstemming bereikt om - overeenkomstig een door het kabinet eerder in de Nota naar aanleiding van het Eindverslag gegeven toelichting - expliciet **in de wettekst** in geval van stukloon de verplichting op te nemen tot informatieverstrekking over de stukprijs, de hoeveelheid stuks en de tijdsduur die redelijkerwijs gemoeid is met het produceren van een produkt.

Het kabinet is van oordeel dat op deze wijze voldoende is tegemoetgekomen aan de stukloonproblematiek, met name wat betreft de omrekening van stukloon naar **tijdloon** in relatie tot de naleving van de WML.

Hoewel onverlet hun oordeel over de wijze waarop het kabinet de desbetreffende EG-richtlijn wil implementeren, **is** een **deel van de Stichting**, bestaande uit de vertegenwoordigers van de centrale organisaties van **werkgevers**, met het kabinet van mening dat er geen aanleiding bestaat om naast de voorgenomen regeling nog nadere wetgeving tot stand te brengen ten aanzien **van** het stukloon.

Een **ander deel van de Stichting**, bestaande uit de vertegenwoordigers van de centrale organisaties van **werknemers**, verstaat **het** kabinetsstandpunt aldus dat in de verplichting van de werkgever om de werknemer schriftelijk te informeren over de redelijkerwijs met het produceren van een produkt gemoeide tijd, mede moet worden gelezen de verplichting **van de** werkgever om metterdaad een redelijke maatstaf vast te stellen waarnaar het stukloon in **tijdloon** kan worden omgerekend. Nog ervan afgezien dat het weinig fraai is een - op zichzelf wenselijke - materiële norm te verpakken in een voorschrift tot **informatieverstrekking**, meent dit **deel van** de Stichting dat hiermee **wat de** toepassing **van** de WML betreft nog niet de duidelijkheid wordt verschaft die van een wet met een beschermingsdoelstelling als deze mag worden verlangd.

Dit deel van de Stichting bepleit daarom in de WML te bepalen dat in geval van stukwerk de aanspraak **op** minimumloon wordt bepaald naar de per eenheid produkt redelijkerwijs benodigde tijd, met dien verstande dat daarover bij collectieve arbeidsovereenkomst dan wel door of namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bindende **regels** kunnen worden **vastgesteld**.

3. Thuiswerk en de werkingssfeer van de Wet minimumloon en minimumvakantie bijslag

In eerdergenoemd SER-advies over flexibele arbeidsrelaties heeft een deel van de SER onder meer bepleit **de** werkingssfeer van de WML uit te breiden tot flexibele arbeidsrelaties, waaronder thuiswerk; een ander deel van de SER verklaarde zich tegen een dergelijke wijziging van de WML, omdat dit naar het oordeel van dit **deel** zou leiden tot een 'onnodige en ongewenste verdichting van wetgeving' en bovendien 'een uitstralingseffect zou kunnen hebben naar andere arbeidsrelaties dan die waarvoor de regeling is bestemd?'

In de onderhavige adviesaanvraag aan de Stichting wordt in dit verband verwezen naar artikel 3 lid 1 van **de** WML, op grond waarvan bij Algemene Maatregel van Bestuur arbeidsovereenkomsten gelijkgesteld kunnen worden met **een dienstbetrekking**, indien bij de desbetreffende arbeidsverhouding de arbeid tegen beloning en persoonlijk wordt verricht en het niet een bijkomstige werkzaamheid betreft.

De adviesaanvraag stelt dat 'thuisarbeid, althans bepaalde vormen daarvan, aan deze criteria (kan) voldoen' **en dat** een mogelijke uitbreiding **van** de werkingssfeer van de WML betrekking zou kunnen hebben 'op die thuiswerkcontracten die zo'n vergaande gelijkenis met de dienstbetrekking vertonen dat een bescherming in de sfeer van het minimumloon **geboden** kan zijn.' Voor een mogelijke omschrijving van 'thuiswerk' worden vervolgens enkele criteria genoemd.

Naar het oordeel van een **deel van de Stichting**, bestaande uit **de** vertegenwoordigers van de centrale organisaties van **werkgevers**, is een uitbreiding van de werkingssfeer van de WML ten aanzien van thuiswerkers niet wenselijk.

Thuiswerk kan, zoals alle arbeid, worden verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst of van een andere overeenkomst tot het verrichten **van arbeid**. **Bij een** geschil over de vraag of in **een** bepaald geval sprake is van een arbeidsovereenkomst, zal in uiterste instantie de rechter daarover uitsluitend dienen te geven. Naar het oordeel van dit deel is er geen aanleiding om in dit systeem, dat reeds decennia lang op bevredigende wijze functioneert, wijziging te brengen en de werkingssfeer van een wet, i.c. de WML, uit te breiden voor het geval er een geschil zou ontstaan over het al dan niet bestaan van een arbeidsovereenkomst,

In relatie met het bovenstaande wil dit deel van de Stichting nog wijzen op het feit dat de WML als zodanig op dit moment ter discussie staat.

Van verschillende kanten is erop gewezen dat het (huidige niveau van het) wettelijk minimumloon schadelijk is voor de ontwikkeling **van** de werkgelegenheid en met name voor arbeid van relatief eenvoudige aard; een opvatting die door dit deel wordt onderschreven.

⁶ t.a.p. pag. 45

⁷ t.a.p. pag. 7

Zonder vooruit te willen lopen op de uitkomst van die discussie zou het in de actuele situatie, waarin de werkloosheid tot record-hoogte dreigt te stijgen, naar de opvatting van dit deel haaks staan op de ontwikkeling in het denken hierover om de werkingssfeer van de WML uit te breiden. Het kabinet onderkent dit eveneens blijkens het gestelde in de **adviesaanvraag**⁸.

Het feit dat thans een maatschappelijke discussie over de toekomst van de WML wordt gevoerd, kan naar het oordeel van **een ander deel van de Stichting, bestaande** uit de vertegenwoordigers van de centrale organisaties van **werknemers, geen** reden zijn de vraag naar de wenselijkheid van een uitbreiding van de werkingssfeer van de WML niet nadrukkelijk onder ogen te zien.

In tal van rapporten en adviezen over de aan thuiswerk verbonden problemen is betoogd dat er een conditioneel verband is tussen de beleidsdoelstelling van verbetering van de arbeidsomstandigheden van **thuiswerk(st)ers** en de wenselijkheid van een versterking van hun rechtspositie ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

Dit deel van de Stichting is van oordeel dat personen **wier** arbeidsverhouding in sociaal-economisch en **maatschappelijk** opzicht met de dienstbetrekking op één lijn kan worden gesteld, gelijkkelijk aanspraak op het minimumloon moeten kunnen maken. **Mede in** aanmerking genomen dat het overgrote deel **van de** hier bedoelde personen vrouw is en **de** huidige beperking van de werkingssfeer van de WML tot personen werkzaam op arbeidsovereenkomst dus vermoedelijk een verboden, want niet objectief te rechtvaardigen onderscheid naar geslacht behelst, acht dit **deel dan** ook een uitbreiding van de werkingssfeer van **de WML** geboden.

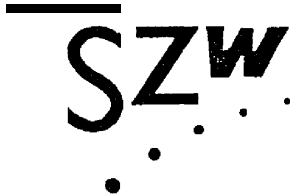
Ten aanzien van de mogelijke werkgelegenheidseffecten van een uitbreiding van de werkingssfeer in deze zin, acht dit deel - waar ook volgens de adviesaanvraag de feitelijke werkgelegenheidseffecten nauwelijks of niet te voorspellen zijn - geen redenen **aanwezig** om op die gronden niet daartoe **over te gaan**. Verbetering van de werkgelegenheid en bestrijding van de werkloosheid dient naar het oordeel van dit deel plaats te vinden op basis van een daarop gericht algemeen beleid en niet door aan de zwakste groep op de arbeidsmarkt te onthouden wat aan anderen in een in sociaal-economisch opzicht overeenkomstige arbeidsverhouding wel is toegekend.

Dit deel van de Stichting acht het derhalve gewenst dat thuiswerk dat niet op arbeidsovereenkomst wordt verricht, onder de werking van de WML wordt gebracht maar is tevens van oordeel dat de uitbreiding van de werkingssfeer niet tot deze groep moet worden beperkt, doch alle arbeid verricht in flexibele **arbeidsrelaties** moet omvatten. Als onderscheidend criterium zou dienen te gelden of de arbeid **al** dan niet verricht wordt in de zelfstandige uitoefening van een beroep of bedrijf. Dit deel is voorts de mening toegedaan dat de huidige beperking tot arbeid die niet als een 'bijkomstige werkzaamheid' moet worden gezien, als niet meer passend in deze tijd moet worden beschouwd, gelet op het meer en meer voorkomen van geheel verschillende arbeidspatronen.

⁸ t.a.p. pag. 7 e.v.

Overigens is dit deel van de Stichting van oordeel dat de in paragraaf 6 van de adviesaanvraag voorgestelde criteria ter afbakening van het thuiswerk dat onder de WML zou kunnen worden gebracht, deels - het eerste en het derde criterium - al besloten **liggen** in het hierboven bepleite algemene criterium **en** anderdeels - het tweede en het vierde criterium - ongelukkig zijn om reden van de zojuist vermelde differentiatie in arbeidspatronen.

21 december 1993



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Directoraat-Generaal voor
Algemene Beleidsaangelegenheden

Directie Arbeidsverhoudingen

Aan het Bestuur van de Stichting
van de Arbeid
Postbus 90405
2509 GK Den Haag

BIJLAGE 1

Postbus 90605
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon 070 - 333 44 44
Telefax 070 - 333 40 04

Uw brief

Ons kenmerk

Doorkiesnummer

ABA/AV/BVA/93/5715

070-3334945

onderwerp

Datum

Contactpersoon

Rechtspositie thuiswerkers

8 september 1993 L. Bodelier

De rechtspositie van thuiswerkers is reeds lange tijd punt van zorg.-Op diverse wijzen heeft het kabinet daaraan aandacht gegeven, bijvoorbeeld in de sfeer van de **arbeidsomstandigheden**.

Een belangrijk vraagstuk betreft de aanspraken van thuiswerkers op het wettelijk geldend minimumloon. Via bijgaande adviesaanvraag verzoek ik u mij te adviseren over de vraag of thuiswerkers, wier situatie feitelijk niet verschilt van **degenen** die op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, onder de werkingssfeer van de Wet minimumloon en **minimumvakantiebijslag** moeten worden gebracht.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(B. de Vries)

ADVIESAANVRAAG AAN DE STICHTING VAN DE ARBEID OVER THUISWERK EN DE WET **MINIMUMLOON- EN VAKANTIEBIJSLAG.**

1. Aanleiding.

In het standpunt van het kabinet over "Flexibele arbeidsrelaties" (nota d.d. 4 juni 1992, 22 659, nr. 1) is aangekondigd, dat over de problematiek rond de toepasselijkheid van de **Wet minimumloon-** en vakantiebijslag (**WML**) ingeval van stukloon en thuiswerk een gerichte adviesaanvraag aan de **Sociaal-Economische Raad (SER)** zal worden gericht.

Deze aankondiging vormde een reactie op enige voorstellen van een deel van de SER in het advies over Flexibele arbeidsrelaties (**91/19**, zie bijlage 1). Ook de Emancipatieraad adviseerde over thuiswerk, onder meer in september 1991 (zie bijlage 1). Werknemers en enkele Kroonleden in de SER wezen op de wenselijkheid van het regelen van maatstaven in geval van stukloon; verder drongen zij er op aan de werkingssfeer van de **WML** ingeval van thuiswerk uit te breiden.

De werkgevers en de andere Kroonleden waren tegen de hiervoor genoemde gedachten tot wijziging van de **WML**, gelet ook op de beperkte context van de advisering over "flexibele arbeidsrelaties". Dit deel achtte een toegespitste, separate advisering aan de orde om deze gedachten te beoordelen.

Inmiddels is er naar de opvatting van het kabinet aanleiding de procedure (aangekondigde adviesaanvraag aan de SER) bij te stellen. Immers aan de oplossing van de stukloonproblematiek wordt op korte termijn via het wetsvoorstel ter uitvoering van de EG-richtlijn betreffende de informatie van de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst (Kamerstukken **II 1992/1993**, 22 810) een bijdrage geleverd, zie-ook hierna.

In deze adviesaanvraag spitst de vraag zich toe op de toepasselijkheid van de **WML** in geval van thuiswerk. Over die vraag ligt **een** adviesaanvraag aan de Stichting van de Arbeid meer in de rede, gelet op het bepaalde in artikel 3, lid 3 van de **WML**.

Het kabinet beseft, dat de vraagstelling van deze **adviesaanvraag** - hoe legitiem op zich ook - op een ongelukkig moment van tegenvallende werkgelegenheidsperspectieven aan u wordt voorgelegd. Om die reden wil het kabinet u deze vraagstelling en de daarbij behorende concrete opties als een open **adviesaanvraag** voorleggen.

Het kabinet vraagt u daarbij bijzondere aandacht te willen schenken aan de plaatsing van de hiervoor vermelde vraagstelling in het kader van de actuele en toekomstige **werkgelegenheidssituatie**, zowel op nationaal als op Europees niveau. Een uitbreiding van de werkingssfeer van de Wet minimumloon- en minimumvakantiebijslag zal een loonkostenstijging met zich meebrengen, met name in een segment van de arbeidsmarkt dat gekenmerkt wordt door aanbod van en vraag naar **laaggekwalificeerde** arbeid. Het gevaar is daardoor aanwezig dat deze loonkostenstijging -mede gezien de daardoor versterkte concurrentiepositie van andere **landen-** schade voor de zich thans reeds ongunstig ontwikkelende werkgelegenheid oplevert. In paragraaf 7 wordt nader ingegaan op de werkgelegenheidsconsequenties.

2. Achtergrond.

Thuiswerkers die werkzaam zijn op basis van een dienstbetrekking hebben op grond daarvan recht op het wettelijk geldend minimumloon. Bij thuiswerk is echter vanwege het feit, dat het werk buiten de (locatie van de) arbeidsorganisatie en niet onder de voortdurende supervisie van de werkgever plaatsvindt, minder gemakkelijk vast te stellen, of aan de vereisten voor het bestaan van een dienstbetrekking wordt voldaan en daarmee, of inderdaad aanspraak bestaat op minimumloon. Met name het element "in dienst van" of "gezag" en het "persoonlijk verrichten van de arbeid" is bij thuiswerk minder goed, of anders te interpreteren dan bij arbeid binnen de arbeidsorganisatie, terwijl er niettemin sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek, waarop de WML van toepassing is.

Daarnaast is er een categorie thuiswerkers die geen arbeidsovereenkomst heeft, maar wel een arbeidsrelatie die daaraan nauw verwant is.

In deze adviesaanvraag staat de vraag centraal, of deze thuiswerkers onder de WML moeten worden gebracht en zo ja, hoe deze doelgroep kan worden gedefinieerd.

-

3. Nader onderzoek door de Loontechnische Dienst.

Bij de voorbereiding van de onderhavige adviesaanvraag bleek het nuttig om de kennis over de feitelijke praktijk rond stukloon en thuiswerk te actualiseren en te systematiseren. Om die reden heeft de Loontechnische Dienst (LTD) een gericht onderzoek uitgevoerd. Een exemplaar van het onderzoek treft u aan als bijlage 4.

De LTD bezocht 643 bedrijven met werknemers op stukloon of met thuiswerkers. Van stukloners en thuiswerkers werden 715 enquêtes terug ontvangen.

Opvallende uitkomsten zijn:

- * Van de thuiswerkers werkt ruim 90% altijd op stukloon.
- * Drie-kwart van de werkgevers (met 70% van de thuiswerkers) zegt zicht te hebben op het aantal stuks dat door thuiswerkers per uur kan worden gemaakt. Wat andere stukloners (niet zijnde thuiswerkers) betreft is het beeld nagenoeg hetzelfde.
- * Twee-derde van de bedrijven heeft dagelijks of wekelijks werk voor de thuiswerkers. De personen die de enquête invulden werken gemiddeld 18 uur per week op stukloon al dan niet thuis.
- * Bij 45% van de werkgevers met bijna twee-derde van de thuiswerkers die expliciet uitgaan van een uurloon liggen de uurverdiensten volgens opgave op bijna 11 gulden.
- * 80% van de werkgevers betalen geen premies en houden geen loonheffing in voor hun thuiswerkers; zij betalen naar eigen zeggen bijna 10 gulden (netto) per uur. (Dit is iets meer dan het netto-minimum-uurloon in **tariefgroep 2.**)
Werkgevers die wel premies en belasting inhouden geven een uurloon van (bruto) **f1.12,80** op,
De stukloners en de thuiswerkers zelf menen per gewerkt uur

ongeveer fl. **4,50** minder dan het minimumuurloon te verdienen.

- * Het weigeren van werk door thuiswerkers kan consequenties hebben voor vervolgoopdrachten: volgens de werkgever in 11% van de gevallen; volgens de thuiswerkers zelf in ongeveer 19% van de gevallen.
- * **Bij** het aspect "persoonlijk verrichten van het **werk**" zijn de gevonden verschillen groot. Volgens de helft van de werkgevers (met een-derde van de thuiswerkers) moet het werk persoonlijk worden verrichten. Volgens de thuiswerkers zelf is dat in **87%** van de gevallen zo.
- * 82% van de bedrijven zegt instructies aan de thuiswerkers te geven over werkwijze of werkmethode.
- * 93% van de stukloners en thuiswerkers werkt niet, althans niet regelmatig ook voor andere opdrachtgevers.
- * **In** de meeste gevallen krijgen thuiswerkers een schriftelijke afrekening, veelal met vermelding van de stukprijs.
- * **Ruim** de helft van de bedrijven betaalt de thuiswerkers per maand; een op de vijf doet dat per week.
- * **Ruim** de helft van de werkgevers (met 38% van de thuiswerkers) **verwacht** bij invoering van het minimumloon voor thuiswerk een gelijke inschakeling van thuiswerkers. Een op de drie werkgevers, met de helft van de thuiswerkers, voorziet evenwel een sterke afname van de inzet. De resterende **12%** verwacht een geringe afname van het aantal werknemers.

4. Problemen rond het stukloon.

In het SER-advies Flexibele arbeidsrelaties wordt (door een deel van de SER) de betaling in de vorm van stukloon als groot probleem ten aanzien van de aanspraak op minimumloon voor thuiswerkers aangemerkt. In een aantal **c.a.o.'s** (zie bijlage 3) is **reeds** een voorziening getroffen terzake van **de** berekening van het stukloon.

In het thans bij de Eerste Kamer aanhangige wetsvoorstel tot uitvoering van de EG-richtlijn betreffende de informatie van de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst wordt op de werkgever de verplichting gelegd de werknemer binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden schriftelijk te informeren over de belangrijke bestanddelen van de arbeidsrelatie. Deze verplichting geldt zowel in het geval van een arbeidsovereenkomst als bij een overeenkomst waarbij de ene partij zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, (tenzij in beroep of bedrijf).

Het kabinet **had** er reeds voor gekozen om in de nota naar aanleiding van het Eindverslag een nadere toelichting te geven op de verplichting tot informatieverstopping ingeval van stukloon, namelijk dat de werkgever informatie zou moeten geven over de stukprijs, de hoeveelheid stuks en de tijdsduur die redelijkerwijs gemoeid is met het produceren van een product of de klus. Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer op 24 juni 1993 hebben kabinet en Kamer (naar aanleiding van een amendement) overeenstemming bereikt om conform de gegeven toelichting het element stukloon ook expliciet in de **wettekst** op te nemen.

Het kabinet is van mening, dat aan de stukloonproblematiek (onduidelijkheid met name bij de omrekening **van** stukloon in **tijdloon** en naleving van de **WML**) hiermee voldoende is tegemoet gekomen.

5. De werkingssfeer van de **WML** op dit moment.

Een deel van de thuiswerkers valt, zoals eerder reeds gesteld, onder de werkingssfeer van de **WML** (en het BW), namelijk **zij die werkzaam** zijn op basis van een **dienstbetrekking/arbeids-**overeenkomst.

Over de vraag hoe groot dat deel is, wordt - ook in de vakliteratuur - zeer uiteenlopend gedacht. De vraag, of voldaan wordt aan de elementen voor het bestaan van een **arbeidsovereenkomst/dienstbetrekking**, en daarmee of aanspraak bestaat op het minimumloon blijkt bij thuisarbeid, vanwege het bijzondere karakter van deze arbeid, extra lastig te beantwoorden. Dat geldt met name voor het element gezag en het persoonlijk verrichten van de arbeid. Beide partijen kunnen daarover ook **volstrekt** verschillende opinies hebben, zo komt ook uit **LTD-**onderzoek naar **voren**.

Enkele LTD-onderzoeken geven tentatieve indicaties voor het al dan niet bestaan van een arbeidsovereenkomst in het geval van thuiswerk:

- * In het onderzoek "Thuiswerkers en het **2/5-criterium**" uit 1988 wordt geconcludeerd, dat mogelijk 4 tot 11% van de thuiswerkers een arbeidsovereenkomst zou kunnen hebben.
- * Uit het onlangs verrichte LTD-onderzoek zou kunnen worden afgeleid, dat wellicht aanmerkelijk meer thuiswerkers een arbeidsovereenkomst hebben.
Indicaties daarvoor zijn: er is in de regel sprake van een vrij grote regelmaat wat het aanbieden en verrichten van thuiswerk betreft; in waarschijnlijk meer dan **1/3** van de gevallen is sprake van het "**persoonlijk**" moeten verrichten van het werk; veelal is er slechts sprake van **één** principaal voor wie wordt gewerkt en niet minder dan 82% van de bedrijven zegt instructies aan de thuiswerkers te geven. Daartegenover staat overigens de uitkomst dat in het merendeel van de gevallen de thuiswerkster werk kan weigeren.

Zowel in de praktijk van alledag als in de vakliteratuur bestaat er onduidelijkheid over de vraag of, en wanneer **thuis-**werkers onder de bescherming van de **WML** vallen. De conclusie lijkt gerechtvaardigd, dat een uitbreiding -mits helder gemarkeerd- van het toepassingsgebied van de **WML** geschillen over de vraag, of er sprake is van een arbeidsovereenkomst kan voorkomen.

6. Aanpassing van de werkingssfeer van de **WML**?

6.1. Achtergrond.

De gedachte om de werkingssfeer van de **WML** eventueel uit te breiden kan worden gezien tegen de achtergrond van de **discus-**

sie over verlaging of afschaffing van de **WML**. De **WRR**¹ heeft deze discussie indertijd gestart met zijn voorstel om het minimumloon te verlagen met 30%.

Het kabinet heeft geoordeeld² dat de inkomensverbetering die, zoals ook het Centraal Planbureau stelt, noodzakelijk is om de overgang van de uitkeringssfeer naar een baan te bevorderen, in het **WRR-voorstel** onvoldoende gewicht heeft gekregen. Voorts constateert het kabinet, dat aan de onderkant van de arbeidsmarkt nog vele vacatures moeilijk vervulbaar zijn. De noodzaak om het minimale beloningsniveau ten minste gelijk te laten zijn en zo enigszins mogelijk te laten uitgaan boven het uitkeringsniveau is naar de mening van het kabinet onverminderd aanwezig. Ik meen er evenwel goed aan te doen dit aspect te **vermelden**, omdat ik me realiseer dat de gedachte om de werkingssfeer van de **WML** te vergroten uiteraard niet verenigbaar is met een beleidsoptie om de rol van het wettelijk minimumloon terug te dringen. Overigens wordt uiteraard niet ontkend dat een uitbreiding van de werkingssfeer van de **WML** negatieve werkgelegenheidseffecten met zich mee kan brengen (zie verder par. 7).

6.2. Adviezen.

Ter verbetering van de rechtspositie van thuiswerkers heeft een deel van de **SER** (werknemers en een aantal Kroonleden) en ook de Emancipatieraad in het kader van de advisering over flexibele arbeidsrelaties het voorstel gedaan de werkingssfeer van de **WML** uit te breiden voor thuiswerkers (zie bijlage 1). Het bedoelde deel van de **SER** is van mening, dat bij thuiswerk van een zekere substantie of duurzaamheid aanspraak op de **WML** zou moeten worden toegekend, in aanvulling op de gevallen die reeds onder de **WML** vallen. Daarbij wijst **dit** deel ook op artikel 1 lid 2 van het **BBA** dat aan het **BBA** een bredere werkingssfeer geeft dan de dienstbetrekking.

6.3. Buitenland.

In Duitsland en Frankrijk heeft men ervoor gekozen om de thuiswerkovereenkomst **concreet** in het arbeidsrecht te benoemen. In Frankrijk hebben thuiswerkers aanspraak op het wettelijk minimumloon en in Duitsland, indien de thuisarbeid binnen de wettelijke definitie valt, op een "passend uurloon". (In bijlage 2 treft u enige informatie aan over regelingen in andere landen).

6.4. Thuiswerk en andere wetten (dan de **WML**) in Nederland.

In Nederland is in diverse sociale zekerheidswetten voor thuiswerksituaties concreet aangegeven, wanneer zij onder de werkingssfeer vallen. Voor de **WAO**, de **ZW** en de **WW** wordt reeds geruime tijd (besluit van 24 december 1986, Stb. 655) als dienstbetrekking **ook** beschouwd de arbeidsverhouding van de

¹. WRR, Een werkend perspectief; arbeidsparticipatie in de jaren '90, W 38, Den Haag 1990.

². Kamerstukken II, 1990/91, 21 477, nrs. 13-14.

persoon die als thuiswerker arbeid verricht en van de persoon die hem als hulp bij het verrichten van zijn arbeid bijstaat, indien zij deze arbeid persoonlijk verrichten. De desbetreffende arbeidsverhouding moet verder aan de volgende voorwaarden voldoen:

- * zij **moet** zijn aangegaan voor een aaneengesloten periode van tenminste dertig dagen;
- * het bruto-inkomen moet per maand doorgaans tenminste 40% van het wettelijk minimumloon bedragen.

Laat de thuiswerker **zich** door meer dan twee andere personen bijstaan, niet zijnde zijn echtgenoot of zijn tot zijn huishouden behorende minderjarige kinderen, dan wordt de arbeidsverhouding niet gelijkgesteld met de dienstbetrekking.

Wat betreft arbeidsomstandigheden is heeft het kabinet, zoals bekend, ervoor gekozen thuiswerk integraal onder de **Arbeidsomstandighedenwet** te laten vallen.

Bij de keuze van de wetgever om voor de wetgeving rond **arbeidsomstandigheden** en sociale zekerheid nadere **regelingen** te treffen heeft een belangrijke rol gespeeld, dat voor de **werking** van die wetten in de praktijk onduidelijkheid bestond ingeval van thuisarbeid, gelet op het specifieke karakter van die **arbeidsrelatie**. Het begrip **arbeidsovereenkomst/dienstbetrekking** gaf te weinig uitsluitel in concrete gevallen, met name in verband met het element gezag.

6.5. Aanpassing WML?

De vraag rijst **of, in** navolging **van** enkele buitenlandse en een aantal wetten in ons land, thuisarbeid ook voor de Wet minimumloon- en vakantiebijslag een nadere **regeling** verdient, zodanig dat een herkenbaar aanknopingspunt voor thuiswerkers ook in die wet ontstaat.

Een regeling van thuiswerk zou gewenst geacht kunnen worden gelet op (het reeds lang) bestaan van vragen over de toepasselijkheid van de **WML**, vergelijkbaar met de situatie bij de sociale zekerheid voorheen. Doordat het werk "thuis" wordt verricht is, zo werd reeds gememoreerd, **vaak** onduidelijk of er **van** een gezagsverhouding kan worden gesproken, en of het werk "persoonlijk" wordt verricht.

Een regeling van thuiswerkrelaties voor de **WML** zou voor veel thuiswerkers een belangrijke steun in de rug kunnen zijn, zowel voor **degenen die** in verband met de uitbreiding onder de werkingssfeer worden gebracht, als ook voor diegenen die thans reeds werkzaam zijn op basis van een dienstbetrekking, namelijk als bevestiging **van** de toepasselijkheid van deze wet.

Artikel 3 lid 1 van de WML stelt als eis **voor** een algemene maatregel van bestuur die gelijkstelling met een dienstbetrekking regelt, dat bij de desbetreffende arbeidsverhouding de arbeid tegen beloning en persoonlijk wordt verricht en dat het niet een bijkomstige werkzaamheid **betreft**. Ook moet de arbeidsverhouding maatschappelijk kunnen worden gelijkgesteld

met de arbeidsovereenkomst. Thuisarbeid, althans bepaalde vormen daarvan, kan aan deze criteria voldoen.

Opmerking verdient hierbij wel, dat het kabinet voornemens is in een binnenkort aan de SVr te richten adviesaanvraag over de herziening van de kring van verzekerden voor **de werknemersverzekeringen** voor te stellen (onder meer) de genoemde criteria die thans uitsluitend gelden voor thuiswerkers, niet werkzaam in een privaatrechtelijke dienstbetrekking, weg te nemen. Voor thuiswerkers die in dienstbetrekking werkzaam zijn, geldt geen enkele begrenzing. Het kabinet is van mening, dat indien er met betrekking tot de kring van verzekerden voor de **werknemersverzekeringen** criteria moeten worden gesteld, deze algemeen voor alle arbeidsverhoudingen die tot verzekeringsplicht leiden **moeten** gelden.

Een **mogelijke** uitbreiding van de WML zou betrekking moeten hebben op **die** thuiswerkcontracten die **zo'n** vergaande gelijkenis met de dienstbetrekking vertonen, **dat een** bescherming in de sfeer van het minimumloon geboden kan zijn. Daarbij gaat het op grond van artikel 3 WML in elk geval om **het** persoonlijk verrichten **van** de arbeid, tegen beloning **en niet van bijkomstige** aard. Daarnaast kan worden gekeken naar de **huidige** criteria die **in** de Sociale Zekerheid (zie hiervoor) **worden** **ge-**steld. Een ver(der)gaande uitbreiding van de werkingssfeer zou niet alleen niet mogelijk zijn op grond van artikel 3, maar zou bovendien leiden tot te grote negatieve **werkgelegenheids-**effecten.

Met het voorgaande in gedachte, zouden de volgende criteria kunnen worden aangelegd voor een **nadere** omschrijving van thuiswerk voor de werkingssfeer van de WML:

- * de arbeid wordt persoonlijk verricht (eventueel bijgestaan door **gezinsleden**);
- * de arbeidsrelatie kent een zekere continuïteit. Bijvoorbeeld: tussen twee opdrachten bevinden zich minder dan 31 dagen. Of: doorgaans moet er op'tenminste **2** dagen per week worden gewerkt. Het moet dus niet gaan om incidentele, losse opdrachten;
- * het aantal opdrachtgevers van de thuiswerker is beperkt (het moet niet gaan om zelfstandigen);
- * de arbeid kent een zekere minimumomvang; het betreft dus geen arbeid van bijkomstige aard (de omvang bedraagt tenminste 5 uur gemiddeld per week).

7. Neveneffecten.

Bij de vraag of daadwerkelijk tot een nadere omschrijving en eventueel enige uitbreiding **moet** worden gekomen is van belang, of en in welke mate ongewenste neveneffecten zullen optreden. Primair **moet** daarbij worden gedacht aan negatieve **werkgelegenheidseffecten**, ook in het licht van de actuele en toekomstige werkgelegenheidssituatie.

Het **materiële** effect van een nadere omschrijving van thuiswerk kan - afhankelijk van de **preciese** doelgroepomschrijving -

vooral gelegen **zijn** in het scheppen van grotere mogelijkheden tot verzilvering van bestaande rechten. Voor zover dat gevolg optreedt en mogelijk leidt tot negatieve **werkgelegenheids-**effecten, kunnen hieraan op zich geen beleidsmatige argumenten worden ontleend om een nadere omschrijving van thuiswerk voor de **WML** achterwege te laten. Zou dit feit wel worden **meegewogen**, dan zou dit kunnen worden uitgelegd als aanvaarding van een sub-optimale werking van **de wet**.

Anders ligt dat voor zover werkgelegenheidseffecten ontstaan ten **gevolge** van uitbreiding van de werkingssfeer. In hoeverre dit effect optreedt, is afhankelijk van de keuze van de criteria voor omschrijving van de doelgroep. Bij de hiervoor gepresenteerde lijst van criteria is er sprake van een relatief beperkte uitbreiding ten opzichte van de dienstbetrekking.

Het negatieve werkgelegenheidseffect ten **gevolge** van uitbreiding van de werkingssfeer is zeer moeilijk juist te schatten: er zijn veel onbekende factoren. Voorbeelden:

- * over de omvang van de groep thuiswerkers in totaliteit zijn er uiteenlopende schattingen (het CBS telde er in 1991 13.000 "in loondienst");
- * lastig te schatten valt hoeveel thuiswerkers nu al onder de WML vallen, omdat zij een dienstverband hebben;
- * moeilijk te schatten is eveneens de omvang van de groep die door het voorstel additioneel onder de **WML** zou komen te vallen;
- * tenslotte is voor deze groep ook het verschil in loonkosten tussen huidige en voorgestelde situatie moeilijk te bepalen.

Om de hiervoor genoemde redenen kan thans geen exacte berekening van het werkgelegenheidseffect worden gepresenteerd.

Er zal verschuiving kunnen ontstaan van personen werkzaam op een dienstbetrekking naar "aannemers" of naar zwart werk. Enige (verdere) export van thuiswerk kan worden verwacht maar niet veel, omdat dit wegens de grote beloningsverschillen met de lage loonlanden voorheen **al** gebeurd is.

In het LTD-onderzoek is ook aan de werkgevers zelf gevraagd hun opvatting te geven over de inzet van thuiswerkers voor het geval zij het minimumloon zouden moeten betalen. Het ging er hierbij om een indicatie te krijgen van het gevoel bij **werkgevers**.³

Een op de drie werkgevers, met de helft van de thuiswerkers, voorziet een sterke afname van het inzetten van thuiswerkers. Werkgevers die ongeveer 10% van de thuiswerkers inzetten voorzien een geringe afname van de inzet van thuiswerkers.

³ De vraagstelling is opzettelijk niet verfijnd; idealiter had aan werkgevers de vraag moeten worden voorgelegd, hoe zij de werkgelegenheidseffecten zouden beoordelen van een exact omschreven uitbreiding van de **werkings-**sfeer van de **WML**. Een dergelijke vraagstelling ging de mogelijkheden van het onderzoek te boven (zie ook de eerder genoemde onbekende factoren) en zou eveneens redelijk dubieus zijn in de aard van de antwoorden die zij "oproept".

Hierbij zij aangetekend, dat werkgevers een antwoord hebben gegeven op de maximum-optie: alle thuiswerkers komen onder de WML te vallen. Die optie is hier niet aan de orde. De optie die nu **voorligt** gaat minder ver en leunt aan tegen de dienstbetrekking (die aanspraak op het minimumloon geeft).

Hoe beoordeelt de Stichting van de Arbeid de vraag, of overeenkomstig de vorenstaande criteria (zie 6.5.) en verdere overwegingen de werkingssfeer van de WML te duiden/uit te breiden ware voor (bepaalde) thuiswerkers?

BIJLAGE 1. Beknopte weergave van de adviezen van de SER en de ER.

A. Het SER-advies van september 1991.

In het SER-advies zijn door een **deel**⁴ van de SER de volgende voorstellen gedaan.

a) **Voor** het geval de omvang van de arbeid niet naar tijdsruimte (maar in stuks) is vastgesteld, zou volgens dit **deel in de WML** een regeling moeten worden opgenomen omtrent (het nader vaststellen van) de maatstaf aan de hand waarvan aanspraken van de werknemer uit die wet worden bepaald. De wet zou kunnen bepalen, voor het **geval** hieromtrent niet al bij cao een regeling is getroffen, dat de **werkgever/opdrachtgever** gehouden is de voor het verrichten van de opgedragen arbeid redelijkerwijs benodigde tijd vast te stellen. Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zou voor dat geval, de bevoegdheid kunnen worden **verleend** ten deze bindende voorschriften te geven.

b) Dit **deel van de Raad** wees voorts op de mogelijkheid voor de minister van SZW (artikel 3 WML) om arbeid anders dan in dienstbetrekking verricht onder de werkingssfeer van deze wet te brengen. Verwezen wordt daarbij naar artikel 1 lid 2 van het BBA dat een ruimere werkingssfeer kent dan de arbeidsovereenkomst. De wetgever zou van deze mogelijkheid gebruik moeten maken om thuiswerkers onder de werkingssfeer van de **WML** te brengen. Aldus ontstaat bij thuiswerk van **een** zekere substantie of duurzaamheid een aanspraak op het minimumloon en op minimumvakantiebijslag. Dit voorstel heeft voor thuiswerkers overigens alleen betekenis indien ook het onder a) genoemde wordt gerealiseerd, zo betoogt dit **deel** van de Raad.

Het **andere deel** van de Raad⁵ was tegen de hiervoor beschreven gedachten tot wijziging van de **WML**, gelet ook op de beperkte context van de advisering over "flexibele **arbeidsrelaties**". Dit deel achtte een toegespitste, separate advisering aan de orde om deze gedachten te beoordelen.

B. Het ER-advies van september 1991.

Wat de **rechtspositie/arbeidsvoorwaarden** van thuiswerksters betreft is de **ER** voorstander van een wettelijk vermoeden van een arbeidsovereenkomst ingeval van thuiswerk. Daarmee komt de bewijslast - om aan te tonen dat er geen arbeidsovereenkomst bestaat - te liggen bij de werkgever. Voorts bepleit de ER dat werkgevers de overeenkomst tot het verrichten van thuiswerk altijd schriftelijk aangaan. In de overeenkomst moeten afspraken staan over de minimale arbeidsduur c.q. de minimale hoeveelheid werk, alsmede een termijn waarop de toelevering van

⁴ Bestaande uit werknemersleden en enkele Kroonleden.

⁵ bestaande uit werkgeversleden en een - groot - deel van de Kroonleden.

werk wordt aangekondigd. De ER stelt daarnaast voor het zogenaamde **2/5-criterium** in het Rariteitenbesluit van de sociale zekerheid te laten vervallen. Volledigheidshalve zij **vermeld**, dat de ER in 1987 in zijn advies Flexibele arbeidsrelaties er reeds voor pleitte aan thuiswerksters dezelfde rechten toe te kennen als aan andere werknemers, onder meer bij het minimumloon, de sociale zekerheid, de arbeidsbescherming en de medezeggenschap.

BIJLAGE 2. Regelingen in andere landen.

Algemeen.

Afgezien van Frankrijk geldt voor de meeste landen in Europa dat de duiding van het contracttype van thuiswerkers afhankelijk is van het element ondergeschiktheid of gezag". Bij landen die een specifieke wetgeving voor thuiswerk kennen zoals Oostenrijk, Duitsland en Italië vormt dit element de sleutel tot die wetgeving. In landen die geen specifieke wetgeving kennen zoals België, Denemarken, Verenigd Koninkrijk en ook Nederland vormt dit element de sleutel tot de toepasselijkheid van het algemene arbeidsrecht **voor** werknemers.

Duitsland⁷.

Ook in Duitsland wordt thuiswerk veelal via stukloon betaald. De wet bepaalt, dat het loon zo mogelijk op basis van een tijdsbeslag per stuk moet worden geregeld. Hiermee wordt beoogd, dat een thuiswerker met een gemiddelde produktiviteit een passend (angemessen) uurloon kan verdienen. (Duitsland kent geen wettelijk minimumloon, vandaar het woord "**angemessen**").

Ingeval stukprijzen evenwel niet kunnen worden vastgesteld (bijvoorbeeld omdat een stuk uit een groot aantal verschillende bewerkingen bestaat), dan moeten tijdlonen worden vastgesteld die de basis kunnen vormen voor de stukloonberekening in het individuele geval. Onder **tijdloon** moet daarbij worden verstaan de verdiensten per uur die de thuiswerker bij normale prestatie behoort te verdienen.

De "**Oberste Arbeitsbehörde**" dienen (per deelstaat) deze loonbescherming te waarborgen.

De thuiswerkers worden als met werknemers vergelijkbare (**arbeitnehmerähnliche**) personen aangemerkt. In elk geval genieten die thuiswerkers de bescherming van de wetgeving die met niet meer dan twee vreemde hulpkrachten of thuiswerkers werken. Thuiswerker is degene die in een zelf gekozen werkplaats alleen of met familieleden in opdracht van een werkgever of **een** of meer intermediairs voor inkomen (**erwerbsmässig**) werkt en het te gelde maken van de produkten overlaat aan de opdrachtgever. De opdrachtgever moet daarbij volledig het **koopmansrisico** dragen.

Het gaat volgens deze wet om personen die uiterlijk schijnbaar zelfstandig, maar in economische afhankelijkheid werkzaam zijn.

Voor bedrijfstakingen waarin thuiswerk in betekenende mate voorkomt zijn Raden voor thuiswerk ingesteld. Deze Raden (als sociale zelfbestuurteams) houden zich vooral bezig met aspecten als gelijke behandeling en het loon. Zij dienen te streven naar het tot stand komen van **c.a.o.'s**.

⁶ Bron: **EIRR 200**, september 1990

⁷ "**Heimarbeitsgesetz**" (1951) en aanvulling via het "**Heimarbeitsänderungsgesetz**" (1974).

plichten voor de opdrachtgever.

- * bij inschakeling van een nieuwe thuiswerker is er een meldingsplicht bij het arbeidsbureau.
- * er moeten lijsten worden bijgehouden over belangrijke gegevens: naam **van** de thuiswerker, aard van het werk, begin en einde van het werk. Die lijsten moeten toegankelijk zijn en moeten drie keer per jaar aan het arbeidsbureau worden geleverd.
- * de thuiswerker moet diverse informatie krijgen voor aanvang van het werk, over **de** aard en wijze van het werk eventuele gezondheidsrisico's enz. Verder moeten loonbriefjes worden verstrekt.
- * er **is** een zekere bescherming via opzegtermijnen en verminderd werkaanbod.

Frankrijk'.

De arbeidswetgeving is evenzeer van toepassing op thuiswerkers als op andere werknemers. Ook de c.a.o.'s zijn op hen van toepassing, tenzij zij expliciet zijn uitgesloten. Er wordt **een** arbeidsovereenkomst verondersteld te **bestaan tussen de** thuiswerker en de werkgever. De arbeidswetgeving bevat een aantal bepalingen speciaal voor thuiswerkers. Zo ontvangen zij een contractueel arbeidsinkomen waarvan het **minimumniveau is** berekend **op basis van de** tijd die nodig is om het werk te verrichten en een uurloon dat minstens gelijk is aan het wettelijk minimumloon; wetgeving over maximum arbeidstijden is ook op thuiswerk van toepassing. Wanneer een **thuiswerker** langer dan 8 uur moet werken ontstaat recht over **overwerktoeslag**. Thuiswerkers tellen **mee voor** de omvang **van** het bedrijf. De werkgever moet de Arbeidsinspectie een aantal gegevens verstrekken **over de in** te schakelen thuiswerkers. Aan de thuiswerker moet de werkgever schriftelijk informatie geven over zaken als type werk, datum van uitgifte, toegestane tijd voor de produktie, de prijs per stuk en loon, de aard en waarde van de goederen en de leveringsdata. Aan het eind wordt een afrekening overhandigd.

België.

België kent geen specifieke bepalingen over thuiswerk. Thuiswerk kan ook daar op basis van een arbeidsovereenkomst **worden** verricht; alsdan gelden alle regels betreffende de arbeidsovereenkomst. De afrekening (het loonstrookje) moet een aantal gegevens bevatten. Als een paritair **comité** niet heeft geregeld welke, dan geldt voor de particuliere sector **het** volgende: de omvang van de prestaties alsmede het basisloon moeten ook ingeval van stukloon worden vermeld. Wanneer thuiswerk wordt **verricht op basis van** een arbeidsovereenkomst moet het minstens **1/3** van de normale arbeidsduur omvatten.

Bijlage 3. Stukloon in CAO's. Inventarisatie DCA van juni 1992.

- * **Confectie-industrie (artikel 11)**
 "De stuklonen voor thuiswerk(st)ers zullen moeten overeenkomen met de salarismnormen die in het eigen bedrijf gelden voor functies van de in deze c.a.o. vermelde **functie-**groepen, verhoogd met een toeslag voor de werkelijke **be-**drijfskosten.....'

- * **Houthandel (artikel 25)**
 "Bij werken in akkoord zal het stukloon zodanig worden gesteld, dat boven het salaris in normale omstandigheden over een jaar genomen een premie kan worden verdiend over maximaal 25%".

- * **Nederlandse Lederwarenindustrie (artikel 11)**
 "Het garantieloan wordt, voor zover dit lager is dan het wettelijk minimumloon, aangevuld tot tenminste genoemd minimumloon".
 =((**kennelijk** is ernaast/boven het garantieloan nog een niet gegarandeerd prestatieafhankelijk loon))
 " Het met de thuiswerk(st overeen te komen stukloon zal afgeleid worden van het naar aantal stuks herleide week- of maandloon van werknemers die in het bedrijf van de opdrachtgever werkzaam zijn in gelijkwaardige functies."

- * **Schoenindustrie (artikel 32)**
 "Het met de thuiswerk(s overeen te komen stukloon zal **zijn afgeleid** van het naar aantal stuks herleide week- of maandloon van werknemers die in het bedrijf van de opdrachtgever **werkzaam** zijn in gelijkwaardige functies".
 Deze c.a.o. bevat ook bepalingen over de toekenning van vakantiebijslag en betaling van vakantiedagen.

- * Suikerwerk- en chocoladeverwerkende industrie (artikel 10)
 Voor de toepassing van de Wet Minimumloon- en **Minimumvakantiebijslag** wordt onder minimuminkomen verstaan: het totale door de werknemer in een week verdiende loon met inbegrip van **tarief-** of stukloon, prestatie- of waarderingpremies doch met uitzondering van overwerkvergoedingen, **ploegentoeslagen**, toeslagen voor arbeid op ongunstige uren, **dienst-**tijdtoeslag, vakantietoeslag, winstuitkeringen en **andere** uitkeringen, hoe ook genaamd."

- * **Vleesgroothandel en Exportslachterijen (artikel 11)**
- * **Vleeswarenindustrie (artikel 22)**
 Op het loonbriefje dient (o.m.) duidelijk vermeld te zijn:
 "c. bruto-loonbedrag gespecificeerd volgens vast loon, premies, stukloon, overwerkgeld of wel andere beloningen".