

**ADVIES OVER ONDERSCHEID NAAR
ARBEIDSDUUR IN CAO's**

6 januari 2000, Publicatienr. 1/00

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	5
2. De Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur (Wet VOA)	6
3. Korte weergave van de bevindingen van de Arbeidsinspectie	7
4. De opvattingen van de Stichting van de Arbeid over de aange- troffen CAO-bepalingen, mede in het licht van de aanbevelingen uit 1993	9
4.1 De aanbevelingen uit 1993	9
4.2 Positie van deeltijdwerkers in de CAO/uitsluiting	10
4.3 Oordeel op onderdelen	11

Bijlage 1: De aanbiedingsbrief en het onderzoek van de Arbeidsinspectie
(elektronisch **niet** beschikbaar)

Bijlage 2: Mr M.A. de Groot; Twee jaar WOA
(elektronisch **niet** beschikbaar)

Onderscheid naar arbeidsduur in CAO's

1. Inleiding

Bij brief van 7 mei 1999 informeerde de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mevrouw Verstand-Bogaert, de Stichting van de Arbeid over de uitkomsten van een door de Arbeidsinspectie gehouden onderzoek naar 'Deeltijdarbeid in CAO's'¹. De Arbeidsinspectie heeft onderzocht in hoeverre in CAO's onderscheid wordt gemaakt in arbeidsvoorwaarden tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers. Het onderzoek heeft betrekking op 118 CAO's, die van toepassing zijn op ongeveer 3,8 miljoen werknemers (zo'n 75% van het aantal werknemers dat onder een CAO valt) en geeft de stand van zaken weer per 31 december 1998.

De staatssecretaris schrijft dat sinds 1993, het jaar waarin de Stichting haar nota inzake deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen² publiceerde, sprake is geweest van nieuwe ontwikkelingen. Zij doelt daarbij op de totstandkoming van de Wet verbod tot het maken van onderscheid op grond van arbeidsduur (Wet VOA)³, alsmede op de voortgeschreden maatschappelijke opvattingen over deeltijdwerk en gelijke behandeling.

De staatssecretaris vraagt de Stichting hoe zij de desbetreffende CAO-afspraken in dit licht beoordeelt.

In hoofdstuk 4 van deze nota geeft de Stichting haar opvattingen ter zake weer. Zij beperkt zich daarbij tot het spiegelen van de betrokken CAO-afspraken aan haar aanbevelingen van 1993; zij rekent het niet tot haar taak om te toetsen aan wetgeving. Dat is in casu immers voorbehouden aan de Commissie Gelijke Behandeling, respectievelijk de rechter.

Wel heeft zij ter informatie in hoofdstuk 2 een korte passage over de Wet VOA opgenomen.

¹ De aanbiedingsbrief en het onderzoek gaan hierbij, bijlage 1 (is niet elektronisch beschikbaar).

² Stichting van de Arbeid; Overwegingen en aanbevelingen ter bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie in arbeidsduurpatronen; 1 september 1993; publicatienr. 7/93

³ Wet van 3 juli 1996, houdende wijziging van het Burgerlijk Wetboek en de Ambtenarenwet in verband met het verbod tot het maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur, Stb. 1996, 391

2. De Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur (Wet VOA)

Sedert 1 november 1996 is de Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur (Wet VOA) van kracht. De wet heeft, onder meer, geleid tot het invoegen van artikel 7: 648 in het Burgerlijk Wetboek. Dit artikel luidt:

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel opgezegd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. (...)
2. Een beding in strijd met lid 1 is nietig.
3. De Commissie gelijke behandeling (...) kan onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in het eerste lid. (...)

Richt artikel 7:648 zich specifiek tot 'de werkgever', artikel III van de Wet VOA bepaalt in algemene zin dat het maken van onderscheid op grond van een verschil in arbeidsduur bij de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet of beëindigd, verboden is, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

Deze bepaling strekt ertoe het verschil in werkingssfeer op te heffen tussen de Wet VOA en artikel 5 van de Algemene wet gelijke behandeling dat indirect onderscheid op grond van (onder meer) geslacht verbiedt en van toepassing is op alle partijen die betrokken zijn bij de arbeidsvoorwaardenvorming. Dit betekent dat het verbod op het maken van onderscheid naar arbeidsduur (tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is) zich ook uitstrekt tot CAO-partijen.

Wat de mogelijke objectieve rechtvaardiging van een onderscheid naar arbeidsduur betreft, wordt in de wetsgeschiedenis verwezen naar de criteria die het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen heeft ontwikkeld ten aanzien van de objectieve rechtvaardiging van indirect onderscheid op grond van geslacht. Deze criteria houden een toets in naar de legitimiteit van het doel dat het onderscheid bewerkstelligt en de doelmatigheid en proportionaliteit van het gekozen middel.

In de periode 1 november 1996 - 1 november 1998 heeft de Commissie gelijke behandeling 25 zaken behandeld waarin zij een oordeel moest geven over onderscheid naar arbeidsduur.⁴

In zeventien zaken is een oordeel gevraagd door een werknemer; in vijf zaken ging het verzoek om een oordeel uit van de verantwoordelijke voor de arbeidsvoorwaardenregeling, in twee van een ondernemingsraad en in één geval is de commissie uit eigen beweging een onderzoek gestart.

De commissie is van oordeel dat daar waar het periodieke geldelijke beloningsvoorwaarden betreft, deze naar rato moeten worden toegekend.

Bij bijzondere geldelijke voordelen hangt het van de arbeidsvoorwaarde in kwestie af welke behandeling geboden is. Louter financiële argumenten zijn door de commissie tot dusverre niet geaccepteerd als objectieve rechtvaardigingsgrond.

⁴ Zie: Mr M.A. de Groot; Twee jaar WOA; in Sociaal Maandblad Arbeid; mei 1999, nr. 5. Dit artikel is als bijlage 2 bij dit advies gevoegd. (is niet elektronisch beschikbaar)

Het is de Stichting gebleken dat er nog vrijwel geen rechtspraak is op basis van de Wet VOA. Zij heeft een tweetal uitspraken van kantonrechters getraceerd, waarin onderscheid naar arbeidsduur is getoetst aan de Wet VOA.⁵

In het eerste geval betrof het de doorbetaling van loon bij ziekte, in het tweede de uitbetaling van medezeggenschaps(over)uren van deeltijdwerknemers.

In beide gevallen kwam de kantonrechter tot het oordeel dat het gemaakte onderscheid naar arbeidsduur niet gerechtvaardigd was.

De Centrale Raad van Beroep heeft onlangs een uitspraak gedaan over een tegemoetkoming ziektekosten naar evenredigheid van de arbeidsduur. De Centrale Raad achtte dit niet strijdig met de Wet VOA.⁶

3. Korte weergave van de bevindingen van de Arbeidsinspectie

De Arbeidsinspectie heeft de onderzochte CAO-bepalingen gesplitst in:

- a. algemene bepalingen over deeltijdarbeid;
- b. specifieke arbeidsvoorwaarden en deeltijdarbeid

Algemene bepalingen over deeltijdarbeid

In 54% van de onderzochte CAO's is het begrip deeltijdarbeid gedefinieerd.

Zowel in de landbouw, de handel en horeca en de sector transport en communicatie is in relatief veel CAO's een definitie van deeltijdarbeid opgenomen (resp. 100%, 74% en 69% van de onderzochte CAO's in die sectoren).

De gebruikelijke definitie van deeltijdarbeid is arbeid, die wordt verricht gedurende minder dan de normale arbeidsduur per week.⁷

In geen van de onderzochte CAO's worden 'grote' deeltijdwerkers in het algemene gedeelte van de cao van de toepassing van de gehele cao uitgesloten.

In 19 CAO's wordt een onderscheid gemaakt tussen zogenoemde grote en kleine deeltijdwerkers. Hierbij wordt de grens meestal bij 12 of 13 uur gelegd. In 6 van deze 19 CAO's betekent deze grens dat kleine deeltijdwerkers met een dienstverband dat qua aantal uren per week onder deze grens ligt geheel worden uitgesloten van de cao.

In 11 van deze CAO's, voornamelijk in de sector handel, worden kleine deeltijdwerkers gedeeltelijk uitgesloten van de cao.

In 2 van deze 19 CAO's betekent de urengrens dat geen dienstverband wordt aangegaan beneden dit minimum aantal uren per week. In deze 2 CAO's leiden de begripsomschrijvingen niet tot uitsluiting van (groepen) deeltijdwerkers.

⁵ Ktg Amsterdam 19 februari 1999, 76 en Ktg Groenlo 5 juli 1999, JAR 1999, 165

⁶ Centrale Raad van Beroep 25 november 1999, 98/6140 AW. Zie: AB Rechtspraak Bestuursrecht 1999, afl. 48, 24 december 1999, AB kort nr. 636

⁷ De gemiddelde normale arbeidsduur per week ligt in de onderzochte CAO's in 1998 op 37 uur.

Specifieke arbeidsvoorwaarden en deeltijdarbeid

De bevindingen van de Arbeidsinspectie hebben op dit onderdeel betrekking op 112 van de 118 onderzochte CAO's aangezien de 6 CAO's die een algehele uitsluiting van kleine deeltijdwerkers buiten beschouwing zijn gelaten.

Deeltijdarbeid wordt in alle CAO's naar rato beloond. Ook vakantietoeslag wordt in alle CAO's naar rato toegekend.

Er blijkt sprake te zijn van uitsluiting van kleine deeltijdwerkers ten aanzien van specifieke arbeidsvoorwaarden, met name in de sector handel.

De uitsluiting betreft toeslagen voor arbeid op bijzondere uren, diplomatoeslagen, bovenwettelijke uitkeringen (ZW, WAO/AWW), VUT-uitkeringen, tegemoetkoming ziektekostenverzekering, arbeidsduurverkorting, vakantiedagen en buitengewoon verlof.

Uitsluiting van alle deeltijdwerkers (grote en kleine) komt voor in de Regeling Vervroegde Uittreding in de betonproductenindustrie.

In één cao komen deeltijdwerkers niet in aanmerking voor extra vakantiedagen op grond van leeftijd of dienstjaren.

In vrijwel alle CAO's is overwerk doorgaans gedefinieerd als: arbeid verricht op uren die de normale arbeidsduur van een voltijd dienstbetrekking te boven gaan. In het merendeel van de CAO's (72%) betekent dit dat overwerk van deeltijdwerkers pas als overwerk wordt vergoed bij overschrijding van de normale voltijd-arbidsduur.

In 25% van de CAO's gelden specifieke vergoedingen voor overwerk van deeltijdwerkers. Het merendeel van de CAO's kent lagere vergoedingen dan voor voltijdwerkers gelden, ofwel kent een drempel in de vergoedingsregeling die eerst moet worden overschreden alvorens de deeltijdwerker aanspraak kan maken op een overwerkvergoeding.

In 6 CAO's gelden voor deeltijdwerkers bij overschrijding van de contractueel overeengekomen arbeidsduur dezelfde vergoedingen als voor voltijdwerkers.

Een vergelijking met eerder onderzoek

De Arbeidsinspectie heeft de resultaten van het onderzoek op hoofdlijnen vergeleken met de onderzoeksresultaten van een vorig onderzoek naar arbeidsvoorwaarden en deeltijdwerkers.⁸

Zij komt daarbij tot de volgende conclusies:

Het percentage CAO's dat kleine deeltijdwerkers uitsluit is nagenoeg gelijk gebleven (was 17% en is thans 15%, ook nu vooral in de sector handel).

Ten opzichte van 1991 is het percentage CAO's dat kleine deeltijdwerkers uitsluit van regelingen inzake vervroegde uittreding fors gedaald: van 23 naar 5.

Het percentage CAO's dat een algemene evenredigheidsbepaling ten aanzien van de toepassing van de cao voor deeltijdwerkers kent, is gestegen van 21 naar 32. Het percentage CAO's dat (kleine) deeltijdwerkers uitsluit van een beloning voor werken op inconveniente uren ligt tussen

⁸ Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden; Deeltijdwerkers en hun rechtspositie; april 1991

de 5 en 10. In het vorige onderzoek ging het om 16% van de onderzochte CAO's.

De Arbeidsinspectie concludeert het volgende.

De aandacht van CAO-partijen voor het maken van afspraken over deeltijdarbeid in CAO's is groter dan in 1991. Toch ontbreken in veel CAO's vooral expliciete bepalingen die voldoende duidelijkheid verschaffen over de rechtspositie van deeltijdwerkers.

Verder blijkt dat uit het onderzoek dat de rechtspositie van kleine deeltijdwerkers in de handel niet is verbeterd.

4. De opvattingen van de Stichting van de Arbeid over de aangetroffen CAO-bepalingen, mede in het licht van de aanbevelingen uit 1993

In dit hoofdstuk geeft de Stichting haar reactie op de aangetroffen bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt naar arbeidsduur. Zij neemt daarbij haar overwegingen en aanbevelingen van 1993 als referentiekader.

De Stichting baseert haar oordeel op het door de Arbeidsinspectie uitgevoerde onderzoek, dat de stand per 31 december 1998 weergeeft. Zij heeft zelf geen onderzoek gedaan.

4.1 De aanbevelingen uit 1993

De Stichting van de Arbeid neemt in haar overwegingen en aanbevelingen van 1993 gelijke behandeling als uitgangspunt bij de in de nota verwoorde nadere beschouwing van de rechtspositie van de deeltijdwerker.

Zij bepleit om, in het licht van een grotere behoefte bij werknemers aan differentiatie in arbeidsduurpatronen, ruimte te bieden voor het afstemmen van arbeidsvoorwaarden op de individuele behoeften en omstandigheden van werknemers. Daarbij wordt iedere werknemer, ongeacht de omvang van zijn of haar arbeidsduur, als gelijkwaardige deelnemer in de arbeidsorganisatie beschouwd en overeenkomstig behandeld. Overwogen kan worden aan de individuele behoeften tegemoet te komen door het bieden van een keuze uit verschillende arbeidsvoorwaarden(pakketten). Uitgangspunt daarbij is dat niet iedere arbeidsvoorwaarde gelijk hoeft te zijn, met dien verstande dat arbeidsvoorwaardenpakketten niet aan een bepaalde arbeidsduur mogen worden gekoppeld.

De Stichting is van mening dat het beginsel van gelijke behandeling van verschillende 'typen' werknemers (mannen, vrouwen, voltijd, deeltijd, etc.) in deze context om een dynamische invulling vraagt.

Zij vervolgt:

'Enerzijds zal moeten worden gezocht naar systemen waarin de verschillende wensen en behoeften van werknemers, die kunnen variëren in de verschillende fasen van hun leven, meer gedifferentieerd kunnen worden vormgegeven. Anderzijds zal daarbij eens te meer als uitgangspunt moeten gelden dat werknemers niet verschillend worden behandeld uitsluitend op

grond van een verschil in arbeidsduur of arbeidspatroom.

Toepassing van dit beginsel van gelijke behandeling kan ertoe leiden dat bestaande arbeidsvoorwaarden, zowel die van deeltijdwerkers als die van voltijdwerkers, tegen het licht worden gehouden om te kunnen vaststellen of, en zo ja in welke vorm gelijke behandeling dan wel differentiatie op zijn plaats is. De uitkomst hiervan kan zijn dat, gemotiveerd en op goede gronden, in sommige gevallen het maken van onderscheid gerechtvaardigd wordt geacht en in andere gevallen niet.

De Stichting van de Arbeid acht het in dit kader van belang dat cao-partijen, indien zij specifieke arbeidsvoorwaarden voor bepaalde groepen of situaties overeen wensen te komen, duidelijk aangeven, in of bij de cao, welke doelen met de regeling worden beoogd en wat de argumenten zijn op grond waarvan bepaalde groepen of situaties eventueel van de regeling worden uitgesloten.'

Dit laatste is vooral van belang, schreef de Stichting in 1993, in verband met de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het arbeidsproces (WGB 1989: artikel 7:646 e.v. BW). Het is thans evenzeer van belang in het licht van de Wet VOA.

De Stichting is in 1993 nader ingegaan op een aantal specifieke punten. Het betreft hier de positie van deeltijdwerkers in de CAO, gelijk loon, Vutregelingen, overwerk en inconveniënte tijdstippen, buitengewoon verlof, onkostenvergoedingen. Deze aspecten komen in het in paragraaf 4.3 aan de orde.

4.2 Positie van deeltijdwerkers in de CAO/uitsluiting

De Stichting stelt met genoeg vast dat uit het onderzoek blijkt dat het percentage CAO's dat een algemene evenredigheidsbepaling kent duidelijk is toegenomen en dat in geen van de onderzochte CAO's 'grote' deeltijdwerkers van de toepassing van de cao worden uitgesloten.

Het onderzoek laat zien dat 6 CAO's wel een *algehele uitsluiting* van kleine deeltijdwerkers kennen: ANWB; boekhandel en kantoorvakhandel; notariaat; Philips; groothandel in textielgoederen; Unilever.

De Stichting is van oordeel dat drempelbepalingen voor (kleine) deeltijdwerkers, zeker wanneer deze uitsluitend zijn gebaseerd op een verschil in arbeidsduur, niet passen bij een ontwikkeling naar een toenemende differentiatie van arbeidsduurpatronen. Zij herhaalt haar aanbeveling van 1993 om de betrokken drempelbepalingen nog eens zorgvuldig te bezien en waar mogelijk tot aanpassing / herziening over te gaan.

10 CAO's kennen een *gedeeltelijke uitsluiting* van kleine deeltijdwerkers: detailhandel in aardappelen, groenten en fruit; drogisterijen; gemengde branche; levensmiddelenbedrijf; grootwinkelbedrijven in levensmiddelen; schoendetailhandel; tankstations; textieldetailhandel; grootwinkelbedrijven in textiel; woninginrichting.

Een gedeeltelijke uitsluiting is eveneens aangetroffen in de Verordening Arbeidsvoorwaarden Detailhandel (VAD).

De Stichting bespreekt deze gedeeltelijke uitsluitingen hierna in paragraaf 4.3. Voorts gaat de Stichting nog afzonderlijk in op overwerkvergoedingen voor deeltijdwerkers.

De *vertegenwoordigers van de centrale organisaties van werkgevers in de Stichting* wijzen nog op het volgende. De geconstateerde gehele of gedeeltelijke uitsluiting van kleine deeltijdwerkers heeft naar hun indruk in veel gevallen betrekking op hulpkrachten die slechts voor een gering aantal uren en op specifieke tijdstippen (koopavonden en de zaterdag) arbeid verrichten. Hoewel dat – uiteraard – niet met zoveel woorden in de CAO's is aangegeven, bestaat bij hen de indruk dat deze uitsluitingen vooral zijn ingegeven door de specifieke kenmerken van de desbetreffende deeltijdwerkers, namelijk veelal scholieren en studenten. Zeker in die gevallen achten de werkgeversvertegenwoordigers het maken van onderscheid verdedigbaar.

De *vertegenwoordigers van de centrale organisaties van werknemers in de Stichting* willen in dit verband opmerken dat de wetgever in 1993 het eenderde criterium heeft afgeschaft en dat de Stichting in 1993 terecht geen aanleiding heeft gezien iets op te nemen over een eventuele verdedigbaarheid van het geheel of gedeeltelijk uitsluiten van de CAO van kleine deeltijdwerkers, hulpkrachten en wat dies meer zij. Zij wijzen er voorts op dat de helft van de werknemers met een wekelijkse arbeidsduur < 12 uur ouder is dan 24 jaar en dat 69% van al deze werknemers vrouw is.⁹

Zij achten het maken van onderscheid en het geheel of gedeeltelijk uitsluiten van kleine deeltijders en hulpkrachten niet verdedigbaar.

4.3 Oordeel op onderdelen

De Arbeidsinspectie komt tot de bevinding dat in een aantal van de onderzochte CAO's onderscheid naar arbeidsduur wordt gemaakt op de volgende onderdelen:

- a. vut-regelingen;
- b. arbeidsduur, resp. extra verlofdagen;
- c. buitengewoon verlof;
- d. toeslagen;
- e. tegemoetkoming ziektekosten;
- f. bovenwettelijke uitkeringen.

Vut-regelingen

In 101 CAO's (86%) is een vut-regeling opgenomen. In 94 CAO's geldt deze ook voor deeltijdwerkers.

In 5 CAO's (handel, groothandel in textielgoederen) kunnen niet alle deeltijdwerkers gebruik maken van de vut-regeling. In die CAO's (resp. in het vut-reglement) is een minimumgrens ten

⁹ CBS, Enquête beroepsbevolking 1999, pagina 56

aanzien van de arbeidsduur in de regeling opgenomen.

De cao voor de betonproductenindustrie sluit alle deeltijdwerkers uit van de vut-regeling. Van 2 CAO's heeft de Arbeidsinspectie niet kunnen vaststellen of de vut-regeling ook voor deeltijdwerkers geldt.

De Stichting is van oordeel dat als er een vut-regeling is, alle werknemers zowel ten aanzien van de toegang tot de regeling, als ten aanzien van de financiering van de regeling, in principe gelijk behandeld moeten worden ongeacht hun arbeidsduur. De Stichting dringt er bij de betrokken CAO-partijen op aan de gewraakte drempelbepalingen kritisch te bezien.

Zij wijst er in dit verband op dat in het Toetsingskader Algemeen Verbindendverklaring van CAO-bepalingen¹⁰ staat aangegeven dat CAO-bepalingen waarbij deeltijdwerkers niet in aanmerking komen voor vut, maar niettemin premieplichtig zijn, niet voor algemeen verbindendverklaring in aanmerking komen.

Voorts wil zij op deze plaats herinneren aan haar oproep om vut-regelingen om te zetten in flexibele pensioneringsregeling, gedaan in haar 'Aanbevelingen gericht op vernieuwing van pensioenregelingen' van 1997.¹¹ Daarbij is het van belang om te vermelden dat onderscheid naar arbeidsduur in pensioenregelingen wettelijk verboden is.

Arbeidsduur resp. (extra) verlofdagen

In 77 van de onderzochte 118 CAO's komt arbeidsduurverkorting in de vorm van roostervrije tijd voor. In 73 van deze CAO's kunnen deeltijdwerkers (naar rato) aanspraak maken op arbeidsduurverkorting.

In de cao voor het taxibedrijf geldt voor alle werknemers, ongeacht hun arbeidsduur, één adv-dag.

In 2 CAO's (schoenendetailhandel; woninginrichting) en in de Verordening Arbeidsvoorwaarden Detailhandel geldt de arbeidsduurverkorting niet voor alle deeltijdwerkers. Kleine deeltijdwerkers (hulpkrachten) zijn ervan uitgesloten.

De Stichting is voorstander van toekenning van arbeidsduurverkorting naar evenredigheid. Zij kan zich voorstellen dat dit voor (kleine) deeltijdwerkers wordt ingevuld in de vorm van een evenredige verhoging van de beloning, aangezien toekenning van arbeidsduurverkorting in tijd bij vooral kleine deeltijdwerkers zou kunnen leiden tot problemen met de vertaling in arbeidsduur.

Waar het de toekenning van vakantiedagen betreft, stelt de Arbeidsinspectie vast dat in vrijwel alle CAO's toekenning op deeltijdwerkers naar rato plaatsvindt.

In 3 van de onderzochte CAO's (levensmiddelenbedrijf; grootwinkelbedrijven in

¹⁰ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; Toetsingskader Algemeen Verbindendverklaring van CAO-bepalingen; Stscrt 1998, 240 (15 december 1998)

¹¹ Stichting van de Arbeid; Aanbevelingen gericht op vernieuwing van pensioenregelingen; 20 mei 1997; publicatienr. 6/97

levensmiddelen; schoenendetailhandel) en in de Verordening Arbeidsvoorwaarden Detailhandel zijn de betrokken bepalingen niet van toepassing op hulpkrachten (kleine deeltijdwerkers).¹²

Wat betreft de toekenning van *extra* vakantiedagen op grond van leeftijd en dienstjaren hebben kleine deeltijdwerkers in 5 CAO's (levensmiddelenbranche (2 CAO's), gemengde branche, textieldetailhandel, tankstations) en in de Verordening Arbeidsvoorwaarden Detailhandel daar geen aanspraak op.

In 1 cao zijn alle deeltijdwerkers uitgesloten van extra vakantiedagen op grond van leeftijd of dienstjaren.

De Stichting bepleit toekenning van bovenwettelijke vakantiedagen en extra vakantiedagen (op grond van leeftijd en dienstjaren) aan deeltijdwerkers naar evenredigheid. Voor wat betreft de afkoopmogelijkheden voor werknemers van bovenwettelijke vakantiedagen betreft, wijst de Stichting op de desbetreffende SER-adviezen¹³ alsmede op het wetsvoorstel dat thans in behandeling is bij het parlement.¹⁴

Buitengewoon verlof

In vrijwel alle CAO's zijn de regelingen voor buitengewoon verlof ook van toepassing op deeltijdwerkers. In 4 CAO's in de sfeer van de detailhandel geldt de regeling voor buitengewoon verlof niet voor kleine deeltijdwerkers.

De Stichting wil op deze plaats haar aanbeveling van 1993 nog eens in herinnering roepen. Zij heeft daarin uitgesproken van oordeel te zijn dat een regeling voor buitengewoon verlof in geval van niet-planbare gebeurtenissen van toepassing zou moeten zijn op alle werknemers, ongeacht hun arbeidsduur.

Ten aanzien van planbare gebeurtenissen beveelt de Stichting aan om duidelijke afspraken te maken hoe de betrokken regeling uitwerkt voor werknemers met andere dan het voltijdsarbeidspatroon. Uitgangspunt daarbij dient te zijn dat planning van deze gebeurtenissen niet eenzijdig het risico bij de werkgever of de werknemer legt.

Het verdient aanbeveling de mogelijke betekenis van een verschil in arbeidsduur voor het beroep op een eventuele buitengewoonverlofregeling duidelijk in de regeling aan te geven.

Toeslagen

De Arbeidsinspectie omschrijft de toeslag voor bijzondere uren als een beloning voor arbeid verricht in vroege of late diensten, nachtdiensten, op zon- of feestdagen. Het gaat om incidentele arbeid. Ploegendiensten blijven derhalve buiten beschouwing.

Nagegaan is of beloning voor arbeid op deze inconveniënte uren is geregeld in de cao en of deeltijdwerkers dezelfde beloning voor arbeid op deze uren ontvangen als voltijdwerkers.

¹² Dit laat uiteraard onverlet dat deze werknemers recht hebben op de wettelijke minimumvakantie

¹³ Sociaal- Economische Raad; Wijziging Vakantiewetgeving; 21 maart 1997; publicatienr. 97/04 en Wijziging Vakantiewetgeving, aanvullend advies; 2 november 1999; publicatienr. 99/15

¹⁴ Wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie en ouderschapsverlof, 26 079

In het merendeel van de onderzochte CAO's is een regeling opgenomen voor arbeid op bijzondere uren. Eveneens geldt voor het merendeel van de CAO's dat de regeling volledig van toepassing is op deeltijdwerkers.

Uitsluiting van kleine deeltijdwerkers komt voor in enkele CAO's in de handel, zoals de levensmiddelenbranche, de gemengde branche, de textielbranche, de woninginrichting en de tankstations, alsmede in de Verordening Arbeidsvoorwaarden Detailhandel.

In 34 CAO's komen *onregelmatigheidstoelagen* voor, met name in CAO's in de industrie, de bouwnijverheid en de transport- en communicatiesector.

Alleen in de cao voor het openbaar vervoer wordt expliciet aangegeven dat de onregelmatigheidstoelage voor deeltijdwerkers wordt berekend over de 'werkelijk gewerkte uren'.

Overigens is de berekeningswijze vaak niet expliciet in CAO's verwoord, maar worden deeltijdwerkers niet uitdrukkelijk uitgesloten.

De Stichting wil wat betreft de toeslagen voor het werken in vroege of late diensten, nachtdiensten, op zon- of feestdagen of in onregelmatige diensten in herinnering roepen dat zij in 1993 heeft overwogen dat, als gevolg van een grotere variatie in preferenties van werknemers ten aanzien van werktijden en werktijdpatronen, opvattingen over de vraag welke tijdstippen en patronen inconveniënt zijn, zich kunnen wijzigen.

In dit licht beveelt de Stichting van de Arbeid CAO-partijen aan de bestaande regelingen ten aanzien van inconveniënties nader te bezien en deze, waar nodig, in overeenstemming te brengen met het uitgangspunt dat werknemers niet verschillend worden behandeld uitsluitend op grond van een verschil in arbeidsduur of arbeidspatroon.

Prestatietoelagen komen in 16 van de 118 onderzochte CAO's voor. De prestatietoelage geldt in deze CAO's ook voor deeltijdwerkers.

Diplomatoelagen komen in 28 CAO's voor. In 17 van deze CAO's gelden diplomatoelagen ook voor deeltijdwerkers (3 van de 17 kennen een algemene evenredigheidsbepaling). In 5 CAO's gelden diplomatoelagen voor deeltijdwerkers naar rato en is dit uitdrukkelijk aangegeven. In 6 CAO's in de detailhandel, waaronder die voor het banketbakers- en bakkersbedrijf, de gemengde branche en de textielbranche, gelden diplomatoelagen niet voor kleine deeltijdwerkers.

Wat betreft prestatietoelagen en diplomatoelagen bepleit de Stichting om ter zake in beginsel geen onderscheid te maken naar arbeidsduur.

Tegemoetkoming ziektekosten

In 69 van de 118 onderzochte CAO's is een tegemoetkoming in de premie van een particuliere ziektekostenverzekering geregeld. In 38 CAO's komen ook deeltijdwerkers in aanmerking voor de volledige tegemoetkoming; in 30 CAO's geldt een tegemoetkoming naar evenredigheid. In één cao (ambulante dienstverlening) heeft de werknemer aanspraak op een tegemoetkoming indien hij/zij een dienstverband heeft van ten minste 19 uur per week.

De Stichting constateert met instemming dat deeltijdwerkers, op één geval na, niet worden uitgesloten van cao-regelingen voor tegemoetkoming in de premie van een particuliere ziektekostenverzekering.

Bovenwettelijke uitkeringen

De Arbeidsinspectie constateert dat in de meeste CAO's bepalingen met betrekking tot aanvulling op de ZW (108 CAO's) resp. op de WAO/AAW (106 CAO's) voorkomen. In 4 CAO's worden kleine deeltijdwerkers uitgesloten van deze bepalingen.

Aanvullingen op de WW komen niet zo vaak voor. In 24 CAO's is een bepaling hierover opgenomen, waarbij deeltijdwerkers niet worden uitgesloten.

De Stichting stelt vast dat in 3 CAO's (CAO's in de levensmiddelenbranche en de cao voor grootwinkelbedrijven in textiel) en in de Verordening Arbeidsvoorwaarden Detailhandel op dit punt sprake is van uitsluiting van deeltijdwerkers. Zij is in het algemeen van oordeel dat een dergelijk onderscheid, zeker wanneer dit uitsluitend is gebaseerd op een verschil in arbeidsduur, niet past bij een ontwikkeling in de richting van toenemende differentiatie van arbeidsduurpatronen.

Zij beveelt cao-partijen aan de betrokken bepalingen zorgvuldig te bezien, en waar mogelijk, tot aanpassing / herziening over te gaan.

Overwerk

De Arbeidsinspectie stelt vast dat overwerk in bijna alle CAO's (108) is gedefinieerd. Overwerk wordt doorgaans omschreven als arbeid verricht op uren die de normale arbeidsduur van een voltijd dienstbetrekking te boven gaan. In veel CAO's is de normale arbeidsduur gedefinieerd als de wekelijkse normale arbeidsduur voor voltijdwerkers.

Soms is overschrijding van het normale (dag)rooster bepalend.

In 85 CAO's houden de definities in dat overwerk van deeltijdwerkers boven hun contractuele arbeidsduur pas wordt vergoed als daarmee de normale voltijd-arbeidsduur wordt overschreden.

In 30 CAO's worden door deeltijdwerkers meer gewerkte uren dan het contractueel overeengekomen aantal uren geheel of gedeeltelijk als 'overwerk' of 'meerwerk' beschouwd en gelden (specifieke) vergoedingen voor overwerk. Het merendeel van deze CAO's kent voor deeltijdwerkers vergoedingen bij overschrijding van de contractuele arbeidsduur die afwijken van de normale overwerkvergoeding voor voltijdwerkers.

In 6 CAO's van deze 30 CAO's gelden voor deeltijdwerkers bij overschrijding dezelfde vergoedingen als voor voltijd werknemers.

De Stichting wil op deze plaats verwijzen naar de benadering die zij heeft neergelegd in de brochure 'Deeltijd?!'.¹⁵ Deze benadering luidt als volgt:

¹⁵ Stichting van de Arbeid; *Deeltijd?!*, Handreikingen bij invoering van deeltijd in grote en kleine ondernemingen; Den Haag; augustus 1998

'Volgens de wet hoeft een werknemer hiervoor (voor meer gewerkte uren dan de afgesproken arbeidsduur) niet per sé een toeslag te krijgen. Wel kan in het bedrijf of in de CAO geregeld zijn dat zo'n toeslag geldt. Op dit moment komen in de praktijk globaal twee varianten voor. In het ene geval wordt uitsluitend een overwerktoeslag uitgekeerd als de voltijds arbeidsduur die in het bedrijf geldt, wordt overschreden. In het andere geval wordt de overwerktoeslag uitgekeerd bij overschrijding van de individuele arbeidsduur. Deeltijdwerkers die geen overwerktoeslag krijgen omdat de voltijds arbeidsduur niet wordt overschreden, bouwen gedurende de meer gewerkte uren wel dezelfde rechten op als voltijdwerkers. Bijvoorbeeld ten aanzien van vakantiegeld, pensioen en eindejaarsuitkering.'

Hiervan uitgaande, acht zij geen van de beschreven benaderingen strijdig met haar aanbevelingen uit 1993.