

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

VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID¹

Vastgesteld 3 december 1999

Het voorbereidend onderzoek gaf de commissie aanleiding tot het maken van de volgende opmerkingen en het stellen van de volgende vragen.

De leden van de **CDA**-fractie deelden mee te hebben kennis genomen van dit wetsvoorstel. In het wetsvoorstel wordt het (geclausuleerd) recht op eenzijdige aanpassing van de arbeidstijd mogelijk gemaakt. De leden van deze fractie zijn voorstander van deeltijdarbeid in het kader van een goede afbakening van taken op het gebied van zorg en arbeid. Werknemers behoren daarin invloed te kunnen uitoefenen op hun arbeidstijden. Modern gezinsbeleid maakt het noodzakelijk dat beide partners in goed overleg, zoveel als mogelijk, zelfstandig keuzes kunnen maken in de verdeling tussen beroepsarbeid en zorgarbeid.

De regering heeft, dit alles ook overwegende, gekozen voor een wettelijk geregeld geclausuleerd recht van werknemers op aanpassing van de oorspronkelijk bedongen arbeidstijd. De eerste vraag die daarbij moet worden gesteld is of de koploperspositie van ons land ook niet zeker gesteld zou kunnen worden via gerichte stimuleringsmaatregelen. Met andere woorden is deze wet echt nodig?

Een ander punt betreft het ook door de Raad van State genoemde primaat van sociale partners. Wil de regering duidelijk aangeven wat naar haar mening de contracteervrijheid van sociale partners tenminste dient in te houden? Wat behoort in het kader van de contracteervrijheid niet tot het primaat van de politiek?

Hoe verhoudt deze inperking van de contracteervrijheid zich tot ILO-conventie 98, waarin het recht van organisatie en van collectief onderhandelen is voorgeschreven?

Wil de regering deze vragen beantwoorden, mede in het licht van de nog te presenteren onderdelen van wat in zijn geheel de Kaderwet arbeid en zorg zou moeten worden? (memorie van toelichting blz. 1).

De regering zegt dat met de uitkomsten van dit wetsvoorstel de flexibiliteit van de onderneming of van de dienst wordt vergroot. De werkgevers bestrijden dat. Kan de regering duidelijk maken waarop haar veronderstelling is gegrond?

¹ Samenstelling: Ginjaar (VVD), Jaarsma (PvdA), Veling (RPF/GPV), Van Leeuwen (CDA), Van den Berg (SGP), Hofstede (CDA), Bierman (OSF), Hessing (D66), Ruers (SP), Wolfson (plv. voorzitter), De Jong (CDA), Swenker (VVD), Kneppers-Heijnert (VVD) (voorzitter) en De Wolff (GL).

Wil de regering ook ingaan op de flexibiliteit van wetgeving versus de flexibiliteit van de collectieve arbeidsovereenkomst, c.q. bedrijfs-CAO's?

De werkgelegenheid zal volgens de memorie van toelichting groeien met maximaal 70 000 banen van 38 uur. Gezien de huidige spanningen op de arbeidsmarkt heeft de minister van Economische Zaken recent aangedrongen op verlenging van de werktijden, zowel in uren als in jaren. Hoe verhoudt deze zienswijze zich met de nu door de regering voorgestelde arbeidstijdverkorting, die het gevolg zal zijn van deze wet? Welke visie heeft de regering op het vraagstuk van de spanning op de arbeidsmarkt, inclusief de vele vacatures?

Werknemers moeten 4 maanden van tevoren kenbaar maken dat men korter of langer wil gaan werken. Is het mogelijk om van deze termijnen af te wijken, bijv. in een collectieve regeling voor een sector? Zo nee, hoe moet dan bijv. in het onderwijs worden omgegaan met de voor het school- of cursusjaar vast te stellen roosters? Of kan het vastgestelde rooster voor de looptijd van dat rooster worden gezien als zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang?

De baten en lasten van dit wetsvoorstel kunnen kennelijk weinig concreet worden weergegeven (zie memorie van toelichting blz. 9). Is het echt niet mogelijk om zo'n punt gedegen te onderzoeken en van houdbare conclusies te voorzien, alvorens een wetsvoorstel als dit in te dienen? Valt er nog iets te zeggen over de stijging van de arbeidskosten, zulks in het licht van de toch al oplopende aiq? Is in dit kader nog relevante informatie ingewonnen inzake de concurrentieverhoudingen internationaal en in het bijzonder in de Europese Unie? Als er niet meer gedegen informatie voorhanden is, is dit wetsvoorstel dan geen sprong in het duister?

Tot slot vroegen de leden van de CDA-fractie of artikel 2 lid 12 uitsluitend geldt voor particuliere ondernemingen of in voorkomende gevallen ook voor (overheids)diensten met minder dan 10 werknemers?

De leden van de **VVD**-fractie merkten op met belangstelling, maar ook kritisch te hebben kennis genomen van het voorliggende wetsvoorstel. Zij maken graag van de gelegenheid gebruik de regering nog enkele vragen te stellen.

De staatssecretaris benadrukt herhaaldelijk dat flexibiliteit één van de uitgangspunten van de wet is en dan zowel flexibiliteit van werknemers als van werkgevers (zie o.a. TK 102-5891). Wat de staatssecretaris onder flexibiliteit verstaat, is niet duidelijk, maar deze leden verstaan daaronder het hebben van meer mogelijkheden/variëteit/keuze bij de vraag naar c.q. het aanbod van arbeid dan tevoren. Het tegenovergestelde (minder mogelijkheden/ keuzes dan voorheen) definiëren zij als rigidisering. Is de staatssecretaris het met deze omschrijving van flexibiliteit eens. Zo niet, wat verstaat zij er dan onder?

De leden van de VVD-fractie zeiden erg voor flexibiliteit te zijn, maar dit voor de werkgever in dit wetsvoorstel niet gerealiseerd te zien. Een voorbeeld ter illustratie: naar aanleiding van een vraag van de SGP-fractie omtrent een vacature van 38 uur, waarbij de werkgever weer een full-timer *wil* aantrekken, antwoordt de staatssecretaris dat een herplaatser (deeltijdwerker die meer wil gaan werken) voorgaat. «Is er geen sprake van een grond voor afwijzing van het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, dan zal hij (de werkgever) voor de resterende uren een andere deeltijd-werknemer moeten zoeken» (nota naar aanleiding van het verslag nr. 5 p. 10).

Had de werkgever dus tot nu toe de keuze om zelf te beslissen hoe hij bij vertrek van een full-time medewerker de vrijgekomen plaats opvulde

(opnieuw een fulltimer, twee deeltijders etc.), nu wordt zijn beslissingsruimte ingeperkt als er een verzoek tot vermeerdering van arbeidsduur van één (of meer) zittende werknemer(s) ligt, met andere woorden, door keuzes die anderen om hen moverende redenen maken. Wat de werkgever wil (om hem moverende redenen) is kennelijk niet relevant, tenzij het een zwaarwichtig bedrijfsbelang betreft. Conclusie; de werkgever heeft minder keuze dan tot nu toe. Is de staatssecretaris het hier mee eens?

Kan de staatssecretaris medelen wat het verschil is tussen een bedrijfsbelang sec en een zwaarwichtig bedrijfsbelang en is zij het met deze leden eens dat honorering van een verzoek van de werknemer tot aanpassing van de arbeidsduur zelfs in strijd kan zijn met het bedrijfsbelang omdat het niet zwaarwichtig genoeg is.

Deelt de staatssecretaris de zorg van deze leden dat dit tot een zee van jurisprudentie kan leiden?

Volgens de staatssecretaris is de bedoeling van de wet «het recht van de werknemers, overigens op een evenwichtige manier, de belangen van de werkgever in aanmerking nemend, te versterken. Dat betekent dat de werkgever niet een tweeregelig briefje behoort te schrijven, maar een fatsoenlijke brief met motivering en informatie waardoor te controleren is of het voorgestelde wel of niet kan» (TK 10–616/617).

Naar de mening van de leden van de VVD-fractie is het evenwicht tussen belangen van werkgever en werknemer in dit wetsvoorstel zoek. Ten eerste, de werkgever is verantwoordelijk voor de continuïteit van zijn organisatie en hoe hij deze wil opbouwen en inrichten. Privé keuzes van zijn werknemers worden, als dit wetsvoorstel wet wordt, op hem afgewenteld. De werkgever moet kijken of het door de werknemer voorgestelde kan; of de werkgever het wil, is kennelijk niet meer aan de orde, terwijl toch de basis van een overeenkomst, ook van een arbeids-overeenkomst, wilsovereenstemming over de essentialia van de overeenkomst is. Ten tweede, de werkgever moet een uitgebreide motivatie geven in reactie op het verzoek van de werknemer, terwijl de werknemer zijn keuze voor meer of minder werken niet hoeft te motiveren. In termen van de staatssecretaris tijdens de behandeling in de Tweede Kamer: «het doel van deze wet is het in het leven roepen van een recht, ongeacht de motieven van de werknemer. De bedrijfsbelangen zijn geobjectiveerd» (TK102–5897).

Kan de staatssecretaris nog eens aangeven waarom zij vindt dat in dit wetsvoorstel op een evenwichtige manier met de belangen van de werkgever is omgegaan?

De staatssecretaris vervolgt haar betoog in de Tweede Kamer als volgt: «wij hebben geprobeerd subjectieve elementen uit de wet laten. Hoe moeten wij die persoonlijke motieven afwegen tegen de zwaarwegende bedrijfsbelangen». Het is niet duidelijk wie die «wij» zijn, maar is de staatssecretaris niet van mening dat het afwegen van de belangen van de ene partij tegen de belangen van de ander een normale juridische bezigheid is waar ook (kanton)rechters veel ervaring mee hebben?

Tijdens de behandeling in de Tweede Kamer is herhaalde malen de vraag aan de orde geweest of de werknemer binnen 2 jaar een nieuw verzoek in kan dienen tot wijziging van de arbeidsduur bijv. omdat zijn persoonlijke omstandigheden zijn gewijzigd. De staatssecretaris heeft daarbij weliswaar steeds geantwoord dat zij geen persoonlijke motiveringen en subjectieve elementen in de wettekst wil, maar het lijkt erop, aldus de leden van de VVD-fractie, dat zij de deur op een kier zet, daarbij soms verwijzend naar goed werkgeverschap (zie TK 101–5841/42 en TK 5897/98). Voor alle duidelijkheid wilden deze leden hierover nog een vraag stellen. Stel, een werknemer dient binnen twee jaar een nieuw verzoek in

(vanwege veranderde persoonlijke omstandigheden, bijv. overlijden van de partner), inhoudende dat hij/zij meer (om financiële redenen) of juist minder (zorg voor de kinderen) wil gaan werken. Ook al wordt de werkgever om menselijke redenen geacht dat verzoek te honoreren, zo hij hiertoe enigszins in staat is, de vraag is of hij hiertoe juridisch met een beroep op goed werkgeverschap kan worden gedwongen, daarbij mede in acht nemend dat de subjectieve elementen aan de kant van de werknemer in deze wet geen rol spelen.

De leden van de VVD-fractie zouden vervolgens graag duidelijkheid hebben over artikel 2, zesde lid (de spreiding van de uren) in relatie tot de arbeidstijden. Stel de normale werktijden van een bedrijf zijn van 8.30 tot 17.00 uur. Een full-time medewerker wil halftime gaan werken maar dan niet binnen de normale arbeidstijden van 8.30 tot 12.30 uur maar (om hem/haar moverende redenen) van 7.30 tot 11.30 uur. Kan de werkgever dit weigeren met als argument dat deze tijden buiten de normale werktijden vallen of moet hij dit nader motiveren. Met andere woorden zijn de gebruikelijke werktijden als zodanig voldoende motivatie of in termen van het wetsontwerp een «zodanig belang dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken» of niet? Voldoet de werkgever aan artikel 2, lid 7 tweede volzin als hij de werknemer schriftelijk laat weten het verzoek niet te kunnen honoreren met als opgave van redenen dat de door de werknemer gevraagde tijden buiten de normale arbeidstijden vallen (zie de nota naar aanleiding van het verslag p. 29, artikelsgewijze opmerking bij artikel 2, lid 8, nu lid 7 jo. lid 10).

Stelt de wetgever aan de eisen van redelijkheid en billijkheid uit lid 6 andere eisen dan aan die van zwaarwegende bedrijfsbelangen uit lid 5?

In de nota naar aanleiding van het verslag antwoordt de staatssecretaris op vragen over een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur in de zin van vermeerdering, terwijl de werknemer langdurig ziek is en feitelijk geen werkzaamheden verricht of vlak voor een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof, dat de werkgever uiteraard op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen het verzoek kan afwijzen, omdat hij indien hij het verzoek zou honoreren, meer loon moet betalen, terwijl de werknemer voor de extra uren geen arbeidsprestatie verricht (p. 23). Deze situatie bracht de leden van de VVD-fractie tot de vraag of deze situatie als zodanig een zwaarwegend bedrijfsbelang is of dat er nog andere argumenten moeten zijn bijv. dat de werkgever dat niet kan betalen.

Is de staatssecretaris van mening dat vrouwelijke werknemers die van plan zijn binnen afzienbare termijn zwanger te geraken en kort daarvoor om aanpassing (uitbreiding) van de arbeidsduur verzoeken zich niet als goed werknemer gedragen c.q. misbruik maken van de Ziektewet? Zijn er mogelijkheden om evidente gevallen van misbruik aan te pakken?

Het wetsvoorstel gaat uit van een onmiddellijke inwerkingtreding, zo stelden de leden van de VVD-fractie vast. Is de staatssecretaris niet van mening dat bedrijven en organisaties de gelegenheid moeten krijgen om hun personeelsbestand te screenen en zich voor te bereiden op de inwerkingtreding van deze wet. Kan de staatssecretaris zich voorstellen dat het in de praktijk voorkomt dat werkgevers in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt deeltijders in dienst hebben over wier (professionele) capaciteiten zij niet echt tevreden zijn, maar die zij (al dan niet tijdelijk) in dienst hebben omdat het om een kleine deeltijd baan gaat. Vindt de staatssecretaris het redelijk dat (zonder overgangstermijn) werkgevers straks genoodzaakt zijn deze werknemers, indien zij daarom verzoeken, voor een grotere omvang in dienst te nemen omdat van hun geschiktheid

wordt uitgegaan (nota naar aanleiding van het verslag p. 13)? Dit geldt temeer daar het beëindigingverbod van artikel 3 ook geldt voor het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (idem p. 30). De leden van de VVD-fractie deelden tenslotte mee met meer dan gemiddelde belangstelling uit te zien naar het antwoord van de regering en hun definitieve standpunt mede daardoor te laten bepalen.

De leden van de **PvdA**-fractie deelden mee graag te willen weten of de staatssecretaris bereid is alsnog een oproep aan de Stichting van de Arbeid te doen om persoonlijke omstandigheden mee te laten wegen t.o.v. zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen. Dit omdat de meerderheid van de Tweede Kamer daarvoor was, maar dit alleen niet tot uiting heeft gebracht doordat een fractie per ongeluk verkeerd gestemd heeft.

Deze leden vroegen voorts of een CAO-afspraken (genoemd in artikel 11), waarbij afgesproken wordt om van één of meer onderdelen van artikel 2 af te wijken, algemeen verbindend verklaard zal worden. Wat is de opvatting van de staatssecretaris hierover?

De leden van de fractie van **GroenLinks** merkten op dat dit wetsvoorstel uiteindelijk een belangrijk onderdeel zal vormen van de Algemene wet arbeid en zorg. Waarom heeft de regering ervoor gekozen deze wet de naam Aanpassing Arbeidsduur mee te geven en niet alvast in de naamgeving een voorschot op die nieuwe wet te geven, bijvoorbeeld door dit wetsvoorstel Eerste Fase AWAZ te dopen? Zal hierdoor niet verwarring kunnen ontstaan over de precieze reikwijdte van dat toekomstige wetsvoorstel? Had het trouwens niet voor de hand gelegen om ook alvast bestaande verlofvormen in die nieuwe wet te incorporeren, als die daar uiteindelijk toch ook een plaats in moeten krijgen. Zouden dergelijke maatregelen het proces in de richting van die AWAZ niet wat meer vaart hebben kunnen geven?

Om een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur in te kunnen dienen moet een werknemer een jaar in dienst zijn. Een vergelijkbare bepaling is te vinden in de regeling van het ouderschapsverlof en overigens ook in het gesneuvelde initiatief-Rosenmöller. Maar wat is nu eigenlijk precies de juridische legitimatie van zo'n drempel? Is deze drempel niet voornamelijk geboren uit angst voor de situatie dat een sollicitant zomaar een functie accepteert om maar een voet tussen de deur te hebben en vervolgens vrij snel een andere arbeidsduur voor te stellen? Wordt hier niet een karikatuur gemaakt van de aspirant-werknemer en zijn ambities?

In het derde lid van artikel 2 staat dat de werknemer ten hoogste eenmaal per twee jaren, nadat een werkgever een verzoek om aanpassing heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek kan indienen. Wat betekent dat nu eigenlijk concreet? Een werknemer dient na een dienstverband van een jaar voor de eerste keer een verzoek om aanpassing in. Dat verzoek wordt afgewezen of ingewilligd. Vervolgens breekt een tijdvak van twee jaar aan waarin de werknemer opnieuw zo'n verzoek mag indienen. Stel dat hij dat na drie maanden al doet. Volgens de voorgestelde norm lijkt dat mogelijk te zijn. Vervolgens wordt ook op dat verzoek een beslissing gegeven, positief of negatief. Dan breekt toch opnieuw een tijdvak van twee jaar aan, waarbinnen de werknemer wederom, bijvoorbeeld na een week, een nieuw verzoek kan indienen? Kortom, is deze volzin eigenlijk geen overbodige en verwarrende en daarom onwenselijke bepaling?

De leden van de GroenLinks-fractie wilden aan de hand van een drietal casusposities verduidelijking over de vermeerdering van de arbeidsduur.

1. Stel, bij een bedrijf werken twee werknemers, ieder voor 30 uur per week. Er komt een uitbreiding van taken en middelen, voor tien uur per week. Beide werknemers willen die tien extra uren invullen en zij richten allebei een verzoek daartoe aan de werkgever. De werkgever zal inwilliging van dat verzoek niet aan beiden kunnen weigeren, want daarvoor heeft hij geen argument. Is hij verplicht de uren over beide werknemers te verdelen of mag hij de voorkeur geven aan een van hen, bijvoorbeeld de jongste, degene met de beste kwalificaties of degene met het laagste ziekteverzuim? In hoeverre kan hij zich dan nog jegens de ander op zwaarwegende bedrijfsbelangen beroepen?
2. Stel, een bedrijf breidt uit en een part-timer wil meer uren. De werkgever vindt dat deze werknemer niet zo best functioneert en wil het verzoek daarom van de hand wijzen. Mag dat? Zo neen of zo ja, worden daardoor de verhoudingen niet al te zeer op scherp gesteld?
3. Stel, bij een bedrijf komt tijdelijk een hoeveelheid extra werk. Een deeltijdwerknemer wil dat extra werk wel voor zijn of haar rekening nemen. De werkgever weet evenwel niet hoe lang de hausse zal duren. Voorziet de procedure conform dit wetsvoorstel in de mogelijkheid dat voor een bepaalde tijd aanpassing (vermeerdering) van de arbeidsduur wordt verleend? Wat zijn dan de arbeidsrechtelijke consequenties, bijvoorbeeld als de werknemer uiteindelijk niet meer naar de oude arbeidsomvang terug wil?

Uitsluitend ten aanzien van de vermeerdering is afwijking van de wet mogelijk bij CAO of bij akkoord met OR of PVT. Systematisch gezien is dit een wat wonderlijke constructie. Het kan ertoe leiden dat een werknemer met de wet in de hand vermindering kan claimen, maar vervolgens, wellicht zelfs anders dan hij of zij verwacht, geen terugkeeroptie blijkt te hebben als hij of zij na een paar jaar weer de oude aanstellingsomvang terug wil. Hoe beoordeelt de staatssecretaris dit merkwaardige resultaat?

Werkgevers met minder dan tien werknemers zijn niet aan deze wet gebonden, maar dienen een regeling te treffen met betrekking tot het recht van werknemers op aanpassing van de arbeidsduur. Wat is naar de visie van het kabinet het praktische verschil dat door deze bepaling tussen kleine en grotere werkgevers wordt aangebracht? Wie wordt geacht de naleving van die bepaling te bevorderen? Welke verwachtingen mogen aan zo'n bedrijfsregeling worden gesteld? Vindt het kabinet dat er voor hem een taak is weggelegd in het ijveren voor dergelijke regelingen? Wat is de sanctie als een werkgever niet zo'n regeling treft? Geldt dan alsnog de wettelijke bepaling?

De rechter zal uiteindelijk moeten beoordelen of een werkgever al dan niet terecht weigert in te gaan op een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur. Welke mogelijkheden zal zo'n rechter hebben om de motieven van de werkgever te toetsen? Ligt het niet voor de hand te veronderstellen dat de rechter hoogstens vrij marginaal zal kunnen toetsen?

De leden, behorende tot de fracties van de **RPF/GPV**, sprekend mede namens de **SGP**-fractie, deelden mee dat het doel van dit wetsvoorstel om combinatie van arbeid en zorg beter mogelijk te maken, door de fracties van RPF-GPV en SGP wordt onderschreven. De groei van het aantal vrouwen en mannen dat in deeltijd werkt, beoordelen zij positief. Dat aantal kan zeker nog verder groeien. De eerste verantwoordelijkheid hiervoor ligt naar hun zienswijze bij sociale partners. Laten deze het zozeer afweten dat hiervoor een algemene wettelijke verplichting voor de werkgevers nodig is zoals in dit wetsvoorstel geregeld? Op dit punt waren

deze fracties nog niet volledig overtuigd. Er is immers al jurisprudentie, waarin de rechter verkorting van de werktijd tegen de zin van de werkgever toestaat (zie artikel Staatscourant 27 sept. 1999). Wat zal deze wet daar in de praktijk aan toevoegen?

In de Sociale Nota is vermeld dat 13 procent van de mannen en 12 procent van de vrouwen minder zou willen werken. Is bekend of deze mannen en vrouwen bij het uiten van die wens de financiële consequenties mede in de afweging hebben betrokken? Is bekend hoeveel van dezen metterdaad een verzoek bij hun werkgever hebben ingediend en bot hebben gevangen zonder dat daarvoor gronden werden aangevoerd die in dit wetsvoorstel als legitiem zijn erkend? Zijn er te dien aanzien klachten bekend ten aanzien van ondernemingen met meer dan tien werknemers?

Zou het risico van afwijzing van een verzoek door de werkgever niet verminderen, wanneer het wettelijk recht per verzoek beperkt wordt tot bijv. 20 procent van de overeengekomen arbeidsduur of acht uur per week? Dat laat onverlet het recht van partijen om in een cao of in een individuele situatie een verdergaande aanpassing overeen te komen. Als een ondernemer die zelf eigenaar is van het bedrijf, zich beroept op zwaarwegende bedrijfsbelangen om een verzoek tot verkorting van de arbeidsduur te weigeren, is hij dan verplicht aan de werknemer financieel opening van zaken te geven ter motivering van zijn weigering? Kan de rechter hem dwingen dergelijk bewijs over te leggen, ook als de ondernemer die gegevens uit concurrentieoverwegingen geheim wil houden? Hoe werkt het beroep op zwaarwegende bedrijfsbelangen, indien meer werknemers tegelijk, of voor dezelfde dag in de week, vermindering van arbeidstijd aanvragen, terwijl één verzoek niet, maar alle samen wel problemen voor de bedrijfsvoering oplevert? Kan een werkgever dan in vrijheid het verzoek van de éne werknemer inwilligen en dat van de ander afwijzen? Kan de rechter hier eventueel gelijke behandeling afdwingen? Komt een afweging van de individuele belangen van de verzoekers niet in strijd met het uitgangspunt van dit wetsvoorstel dat deze voor de werkgever geen rol mogen spelen?

Wat betreft het recht op verlenging van arbeidstijd vroegen de leden van deze fracties zich af, wat de rechtsgrond is om iemand die al in deeltijd werkt – en als interne sollicitant toch al een voorsprong zal hebben, als zijn werkgever behoefte heeft aan meer arbeidskracht – rechtens een voorsprong te geven boven een werkzoekende werkloze, die ook wel graag een deeltijdbaan zou willen hebben. Valt dit te rijmen met het grondrecht op gelijke behandeling?

De voorzitter van de commissie,
Kneppers-Heijnert

De griffier van de commissie,
Nieuwenhuizen