



Onderwerp: aantal tijdvakken parttimer vast model

Art. 23 jo. art. 21 (cao 2018- 2023)

Datum uitspraak: 2 augustus 2021

Omschrijving geschil

Partijen verschillen van mening over de interpretatie van artikel 23 lid 1 en de toelichting in bijlage 14 ten aanzien van het maximum aantal tijdvakken voor een parttimer vast model.

Werknemer is van mening dat artikel 23 lid 1 en de toelichting in bijlage 14 niet anders kunnen worden uitgelegd dan dat in geval van een parttimer met vast model de maximaal in te delen tijdvakken dient te worden berekend aan de hand van een formule. In het geval van Werknemer luidt deze formule: $128 \text{ uur} = 84,210\% \times 200 = 168,42$. Dit komt afgerond neer op 17 tijdvakken per loonperiode. Werkgever meent dat zij op basis van de cao Werknemer –als parttimer met een vast model- vierwekelijks een beschikbaarheidsrooster mag aanbieden van maximaal 20 tijdvakken met een arbeidsduur van afgerond 8,5 uren tot 17 tijdvakken met een arbeidsduur van maximaal 10 uren per vierwekenperiode en alles daar tussen in.

Uitspraak Sociale Commissie (2 augustus 2021)

Voor een goed begrip en de juiste interpretatie van artikel 23 van de cao is het noodzakelijk deze te lezen in de context van de voorgaande artikelen (te weten art. 21 en 22) waarnaar dit artikel verwijst en de definitie van een tijdvak, zoals opgenomen in artikel 1. Deze bepalingen kennen een bepaalde structuur die zich –voor zover in deze casus relevant- als volgt laat vertalen. Volgens lid 1 van artikel 21 deelt de werkgever iedere donderdag aan de werknemer het rooster mede voor een periode van 28 dagen waarin maximaal 20 tijdvakken en/of arbeidstijd zijn opgenomen. De werknemer heeft het recht om steeds zijn voorkeur voor de acht roostervrije dagen in deze periode aan de werkgever kenbaar te maken. Hij dient tijdig en schriftelijk te doen.

Het systeem is derhalve zo dat de werkgever het rooster met de tijdvakken bepaalt en dat de werknemer daarin een beperkte mate van inspraak heeft via het doorgeven van de voorkeur voor de roostervrije dagen. Daarnaast dient de werkgever ingevolge lid 5 van artikel 21 verzoeken van de werknemer om zijn dienstrooster aan te passen in verband met zijn opvoedingstaken in het gezin te honoreren, indien dit organisatorisch mogelijk is en past in de bedrijfsvoering. Ten slotte bepaalt lid 3 van artikel 22 dat de fulltimer per jaar maximaal 4 dagen kan aanwijzen waarop de werkgever geen gebruik kan maken van de verplichte verschuiving zoals beschreven in lid 2 van artikel 22.

Artikel 23 lid 2 verklaart artikel 22 van overeenkomstige toepassing op een parttimer met een vast model. Ook artikel 21 is van overeenkomstige toepassing op een parttimer met een vast model, met uitzondering van één onderdeel van artikel 21 lid 1. In artikel 22 lid 1 is namelijk opgenomen dat –in afwijking van artikel 21 lid 1- voor parttimers met een vast model de totale omvang van tijdvakken en/of arbeidstijd zijn parttime percentage *200 bedraagt.

Een tijdvak is in artikel 1 gedefinieerd als een periode van maximaal 10 uur waarin de werknemer beschikbaar is om arbeid te verrichten.

De Sociale Commissie is van mening dat de strikte uitleg van Werknemer dat middels een rekensom uitgekomen moet worden op een bepaald aantal tijdvakken van 10 uur, niet strookt met de structuur van de relevante cao artikelen waarin wordt gesproken over de werkgever die het rooster **mededeelt**, de definitie dat tijdvakken **maximaal 10 uur** bedragen en de bepaling dat de totale omvang van tijdvakken **en/of** arbeidstijd van de



parttimer met een vast model zijn parttime percentage *200 bedraagt. Ook lid 5 van artikel 21 waarin de mogelijkheid van het aanpassen van het rooster in verband met zorgtaken wordt benoemd, duidt meer op een structuur waarin op individueel niveau tussen werkgever en werknemer afspraken worden gemaakt over de beschikbaarheid van werknemers dan op een strikte toepassing van een formule met tijdvakken van 10 uur. De door Werknemer voorgehouden strikte toepassing middels de rekensom zou ook nadelige gevolgen kunnen hebben voor parttimers die juist graag meer korte tijdvakken in het rooster willen hebben in plaats van minder langere tijdvakken.

Dit alles leidt tot de conclusie dat de uitzondering van artikel 23 lid 1, geplaatst in het licht van de genoemde relevante cao bepalingen, niets anders kan betekenen dan dat het voor parttimer met een vast model gaat om de totale omvang van ofwel de tijdvakken, danwel de arbeidstijd, welke wordt bepaald door het parttime percentage *200.