



# Ondergrens aan parttime dienstverband

- Geplaatst door [Arthur Hol](#) op 7 juli 2009 om 11:37am
- [Bekijk bericht](#)

In de vraagbaak stond een vraag naar de ondergrens van een parttime dienstverband.

Van één HRbase-lid kwam de reactie dat bij zijn weten de Rabobank (in elk geval lokaal) de (ongeschreven?) regel heeft dat contracten altijd worden aangegaan voor niet minder dan 24 uur verspreid over tenminste 3 dagen, en dat los van regels het wel aannemelijk is te maken dat (bij een kleine organisatie en/of ivm lastige inroostering) contracten voor minder dan 3 dagen niet reëel zijn; in een goed gesprek met de betreffende werknemer die er om verzoekt is dit wel duidelijk maken.

Er is natuurlijk de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) - grote bedrijven hebben vaak bij een rechter geen poot om op te staan als een medewerker verzoekt minder te gaan werken (bijv. 2 dagen), maar dan sta je al bij de rechter... praten heeft vaak veel meer zin, vervolgt hij.

Een ander HRbase-lid geeft aan dat er in de kinderopvang streng naar gekeken wordt; '98% is vrouw dat er werkt, maar binding met kinderen ontstaat pas als er niet zo veel gezichten op een groep zijn. Volgens mij is er wel eens een uitspraak van de rechter geweest dat het terecht was van een bedrijf om een medewerker te weigeren om minder dan 24 uur te werken, vanwege die reden'.

De ervaringen, tips en de gegeven juridische informatie kan ik helemaal onderschrijven! Drie dagen wordt vaak als een ondergrens genateerd, in de praktijk - tenzij aantoonbaar anderen wél is toegestaan bijvoorbeeld twee dagen te werken.

Hieronder nog eens de belangrijkste arbeidsrechtelijke spelregels de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) voor de toe- of afwijzing van een verzoek om urenvermindering, waarvan ik direct moet zeggen dat de toetsing ervan in de praktijk vooral 'zijdelings' plaatsvindt, namelijk bij de verwijtbaarheidstoets bij ontbindingsverzoeken. Als één van de partijen zich niet aan de spelregels van de WAA houdt, wordt geregeld op die grond de vaak resulterende verstoring in de arbeidsverhouding aan die partij verweten, hetgeen dan weer wordt verdisconteerd in de ontslagvergoeding. Tot een echte beoordeling van het verzoek om urenvermindering komt het dan vaak niet meer.

De werkgever wijst het verzoek in beginsel toe, door de arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst aan te passen op het door de medewerker gewenste tijdstip. De werkgever kan het verzoek slechts afwijzen als zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten (art 2-5 WAA).

Zo kan de werkgever een verzoek tot vermindering bijvoorbeeld afwijzen als dat leidt tot ernstige problemen (art 2-8 WAA):

- bij het herbezetten van die uren; of

- voor de veiligheid van betrokkenen; of
- bij het vaststellen van het rooster.

Dat door het minder werken van een medewerker de machines en andere arbeidsmiddelen minder worden benut, zal doorgaans niet voldoende zijn om het verzoek af te wijzen.

Het is niet de bedoeling dat het belang van de medewerker bij zijn verzoek, wordt afgewogen met het belang van de werkgever. De medewerker hoeft zijn belang niet eens kenbaar te maken. De reden waarom hij aanpassing wenst, kan geen grond opleveren om niet op het verzoek in te gaan. Zelfs als het belang van de medewerker gering is, dient de werkgever het verzoek in beginsel toe te wijzen. Ook wanneer dat de werkgever slecht uit komt, hoewel zijn bezwaar niet dusdanig groot is dat zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen het verzoek verzetten. Zijn aan de andere kant de bezwaren voor de werkgever te groot, dan volgt afwijzing, ook al heeft de medewerker een uitermate groot belang bij die aanpassing. Het belang van de medewerker blijft dus buiten het vraagstuk of het verzoek wordt toegewezen.

Arthur Hol  
[www.hrmcollege.nl](http://www.hrmcollege.nl)