

MR. E. NUNES

De geldigheid van het concurrentiebeding nader beschouwd

Bescherming van het bedrijfsbelang en de beschikbare knowhow. Dat vormt de primaire drijfveer voor werkgevers om hun (potentiële) werknemers te binden aan een concurrentiebeding. Een concurrentiebeding is een beding tussen de werkgever en de werknemer, waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de arbeidsovereenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn (artikel 7:653 BW). De algemene lijn binnen de rechtspraak is dat een concurrentiebeding als zodanig toelaatbaar moet worden geacht. Een werkgever is het mitsdien toegestaan zijn bedrijfsdebiët te beschermen door middel van een concurrentiebeding, maar wel binnen het redelijke. In de wet en in de rechtspraak is een aantal toetsingsmomenten ingevoerd, voor de beoordeling van de geldigheid van een concurrentiebeding, in het licht van de wederzijdse belangen van werkgever en werknemer. Hierna wordt ingegaan op deze verschillende momenten en de afwegingen die dan door de werkgever moeten worden gemaakt, teneinde de geldigheid van het concurrentiebeding, zoveel mogelijk, veilig te stellen.

Het schriftelijkheidsvereiste

Met ingang van 1 april 1997, is de wettelijke bepaling met betrekking tot het concurrentiebeding (7:653 BW) gewijzigd. Het nieuwe artikel 7:653 lid 1 bepaalt dat het concurrentiebeding slechts geldig is, indien '[...] de werkgever dit schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer'. Tot 1 april 1997 schreef de wet voor dat een concurrentiebeding

diende te zijn aangegaan 'bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement met een meerderjarige werknemer'.

Ofschoon er bij eerste lezing slechts sprake lijkt van een subtiele wijziging in de wetstekst, blijkt de wijziging in de praktijk wel degelijk ingrijpend.

De wetgever heeft willen voorzien in een wettelijke mogelijkheid tot het aangaan van een concurrentiebeding, maar wel zeker willen stellen dat de werknemer de consequenties van dit voor hem bezwarende beding goed overweegt. In dat kader heeft de wetgever een bijzondere waarborg willen creëren door middel van het schriftelijkheidsvereiste.

Tot 1 april 1997 bracht dit schriftelijkheidsvereiste met zich mee dat een concurrentiebeding in CAO, reglement of personeelsgids, voorzover in een schriftelijke arbeidsovereenkomst van toepassing verklaard, als zodanig geldig was.

Sinds 1 april 1997 is de redactie van het wetsartikel gewijzigd. Uit de memorie van toelichting¹ blijkt dat dit is gedaan om tot uitdrukking te brengen dat een concurrentiebeding rechtstreeks schriftelijk overeengekomen moet worden tussen werkgever en werknemer. Het beding is niet geldig als het in een collectieve arbeidsovereenkomst of andere regeling is opgenomen en niet in de individuele arbeidsovereenkomst zelf. De wetgever heeft mitsdien de bijzondere waarborg met betrekking tot het concurrentiebeding – het schriftelijkheidsvereiste – strakker aan willen trekken, teneinde daadwerkelijk te waarborgen dat de werknemer weet waar hij aan begint.

De geldigheid van het concurrentiebeding nader beschouwd

Het is de vraag welk overgangsrecht met betrekking tot de aldus gewijzigde bepaling heeft te gelden: hoe vergaat het het concurrentiebeding, opgenomen in een CAO of reglement, waarnaar een vóór 1 april 1997 gesloten schriftelijke arbeidsovereenkomst verwijst? Bij het in werking treden van het nieuwe artikel 7:653 BW, was er geen speciale overgangsrechtelijke bepaling. Bij gebreke daarvan, kan er vanuit worden gegaan dat de Overgangswet Burgerlijk Wetboek² ook toepassing vindt bij artikel 7:653 BW. Uit hoofde van artikel 68a van de Overgangswet, heeft het strakkere regime met betrekking tot het concurrentiebeding met ingang van 1 april 1997 directe werking. Dit impliceert dat een concurrentiebeding, aangegaan vóór 1 april 1997, door de nieuwe eisen wordt getroffen. Een niet individueel overeengekomen concurrentiebeding heeft dan per 1 april 1997 haar geldigheid verloren.

De kantonrechter te Amsterdam oordeelde in 1997 dan ook dat artikel 7:653 BW en het nieuw geformuleerde schriftelijkheidsvereiste per 1 april 1997 directe werking heeft. De kantonrechter stelde vast dat per 1 april 1997 het concurrentiebeding niet meer door een verwijzing naar een reglement of een personeelsgids overeengekomen kon worden. Een concurrentiebeding diende onmiddellijk, schriftelijk, tussen partijen te worden afgesproken.³ Dit oordeel werd nog eens bevestigd in een andere zaak die diende voor hetzelfde Kantongerecht in 1999.⁴

Het uitgangspunt dat artikel 7:653 BW met ingang van 1 april 1997 directe werking heeft, heeft ingrijpende consequenties voor concurrentiebedingen aangegaan voor die datum. Men kan zich terecht de vraag stellen of de wetgever daaraan gedacht heeft. In de literatuur wordt ook wel de positie ingenomen, dat de wetgever mogelijk niet heeft bedoeld artikel 7:653 BW directe werking te laten hebben, maar reeds voor 1 april 1997, conform de voordien geldende wetgeving, overeengekomen bedingen hun geldigheid behouden.⁵ Een dergelijke benadering acht het Kantongerecht Groenlo in een haar in 1998 voorgelegde kwestie dan ook meer billijk: de Kantonrechter oordeelde dat vóór 1 april 1997 overeengekomen concurrentiebedingen, die onder dat recht rechtsgeldig zijn aangegaan, na 1 april 1997 hun werking hebben behouden.

Ondanks het feit dat er iets voor te zeggen is, een concurrentiebeding overeengekomen voor 1 april 1997, niet per se haar werking te ontzeggen uitsluitend vanwege het in werking treden van de nieuwe titel 7.10 BW, is het in het licht van de huidige jurisprudentie zonder meer aan te bevelen, de geldigheid van concurrentiebedingen in de werkgever-werkne-

merverhouding na 1 april 1997 te toetsen aan de huidige wetgeving, en ervoor zorg te dragen dat aan de huidige eisen wordt voldaan.

Invloed van wijzigingen in de arbeidsverhouding op het concurrentiebeding

Gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst, kan zich een aantal omstandigheden voordoen, die ingrijpende invloed kunnen hebben op het concurrentiebeding en de geldigheid daarvan:

- Voortzetting van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd.
- Wijziging van de functie van een werknemer of de beloningsstructuur verbonden aan een bepaalde functie.
- Wijziging in de organisatie van werkgever en het door haar geleverde productenpakket.
- De werknemer gaat in het kader van 'overgang van onderneming' over naar een andere werkgever.

Stilzwijgende voortzetting arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd voor bepaalde tijd

Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd stilzwijgend ('zonder tegenspraak') is voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, echter telkens maximaal voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan. Dit op grond van artikel 7:668 BW, dat bepaalt: 'Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan'. Onder deze 'vroegere voorwaarden' valt het concurrentiebeding. Dit standpunt werd al in 1957 door het Hof 's-Gravenhage bevestigd.⁶ Dit werd ook gevolgd door de kantonrechter Zevenbergen en de kantonrechter Alphen aan den Rijn, in hen in 1995 en 1998 voorgelegde kwesties.⁷

Vreemde eend in de bijt vormt dan ook het (enige) andersluidende oordeel van de Kantonrechter te Emmen. Deze was van oordeel dat een schriftelijk concurrentiebeding dat in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is opgenomen, niet geacht wordt opnieuw overeengekomen te zijn als de arbeidsovereenkomst zelfs stilzwijgend wordt verlengd.⁸ De betreffende uitspraak staat op zichzelf en is in de literatuur niet onbesproken gebleven. Het algemene standpunt is dat deze uitspraak niet goed aansluit bij de systematiek van de wet.

De geldigheid van het concurrentiebeding nader beschouwd

Wel dient voor ogen /te worden gehouden dat voorzover een stilzwijgende verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tegelijkertijd met zich meebrengt dat er sprake is van een verzwaaring van het concurrentiebeding ten opzichte van de oorspronkelijke situatie, het concurrentiebeding bij de verlenging toch haar gelding kan verliezen. Daarvoor is nodig dat er sprake is van een wijziging van de omstandigheden die de mogelijkheid van het zwaarder gaan drukken van het concurrentiebeding meebrengt. Dit wordt hierna nog verder toegelicht.

Voortzetting overeenkomst van bepaalde tijd voor onbepaalde tijd

Is er sprake van voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan kan betwijfeld worden of er sprake is van 'voortzetting zonder tegenspraak' in de zin van artikel 7:668 BW. Er kan in mijn visie niet zonder meer vanuit gegaan worden dat het concurrentiebeding dan blijft gelden op grond van dat artikel.

Het Hof Amsterdam oordeelde in een haar voorgelegde zaak dat het concurrentiebeding in dergelijke omstandigheden niet van kracht was gebleven.⁹ Na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd was in casu door de werkgever bevestigd dat de arbeidsovereenkomst was geëindigd en dat deze zou worden voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er volgde geen specificatie van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden. Het hof was van oordeel dat uit deze omstandigheden moet worden afgeleid dat tussen partijen een nieuwe overeenkomst tot stand was gekomen, voor onbepaalde tijd. Onder verwijzing naar het schriftelijkheidsvereiste en de bijzondere waarborg daarvan ten behoeve van de werknemer, geldt ook hier – in de visie van het hof – het vereiste van het schriftelijk overeengekomen concurrentiebeding. Het had volgens het hof op de weg van de werkgever gelegen duidelijkheid te creëren omtrent het concurrentiebeding, voorzover hij de werknemer daaraan wilde houden. Nu dit niet was gebeurd, werd de werkgever niet beschermd door het concurrentiebeding.

Tevens ziet men in de praktijk nogal eens arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, waarin de bepaling is opgenomen dat in geval deze wordt voortgezet, dit zal plaatsvinden voor onbepaalde tijd op dezelfde arbeidsvoorwaarden. In een dergelijke situatie kan een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst op voorhand geacht worden schriftelijk te zijn overeengekomen, onder de opschortende voorwaarde van het in werking treden van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een dergelijk beding

werd in ieder geval door de president van de Rechtbank Alkmaar¹⁰ geacht te voldoen aan het schriftelijkheidsvereiste.

De jurisprudentie vertoont op het gebied van de voortgezette arbeidsovereenkomst toch nog steeds een uiteenlopend beeld. Om die reden is het ook zonder meer aan te bevelen, voorzover een werkgever zeker wil stellen dat een werknemer gebonden blijft aan het concurrentiebeding, dit opnieuw schriftelijk overeen te komen, in geval van (en als voorwaarde voor) voortzetting van de arbeidsovereenkomst, ongeacht of dit nu voor bepaalde of onbepaalde duur is.

Een wijziging van de functie of de beloningsstructuur verbonden aan een functie

Voorzover een concurrentiebeding geacht kan worden zwaarder te zijn gaan drukken, ten gevolge van een ingrijpende wijziging in de arbeidsverhouding, verliest het concurrentiebeding haar gelding. Het startschot voor 'variëaties op dit thema' werd door de Hoge Raad gegeven in het bekende arrest Brabant/Van Uffelen.¹¹ Van belang is dat het in de betreffende zaak ging om een persoon werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst, die in het kader van promotie tevens werd benoemd tot statutair directeur. De functiewijziging bracht mitsdien een ingrijpende wijziging met zich mee met betrekking tot de rechtsbescherming van de werknemer. In de hoedanigheid van werknemer/statutair directeur kon de deze immers worden ontslagen door een besluit daartoe van de aandeelhouder. Daarmee was de positie van werknemer bepaald met minder waarborgen omgeven dan voorheen.

Het criterium van wijziging in de rechtsbescherming weergegeven in dit arrest is in de loop der tijd geëvolueerd. De relatie tot wijziging in de rechtsbescherming is los gelaten. Het algemene criterium is dat, als de positie en daaraan verbonden arbeidsverhouding tussen partijen zodanig ingrijpend gewijzigd is dat het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder op de werknemer is gaan drukken, het concurrentiebeding opnieuw overeengekomen moet worden. Dit kan het gevolg zijn van een functiewijziging of een wijziging in het aan de functie verbonden takenpakket, eventueel in combinatie met een wijziging in de beloningsstructuur. De recente jurisprudentie geeft het navolgende beeld:

- Wijziging van functie als accountmanager bij een softwarebedrijf naar vestigingsmanager had geen verval van het concurrentiebeding tot gevolg. Er was een belangrijk overeenstemmend takenpak-

De geldigheid van het concurrentiebeding nader beschouwd

ket: van doorslaggevend belang was dat de werknemer in beide functies verantwoordelijk was voor bepaalde accounts¹²;

- Functiewijziging van algemeen naar commercieel directeur, waarbij uit hoofde van de nieuwe functie klanten bezocht dienden te worden, leidde tot het oordeel dat er sprake was van een zwaarder gaan drukken van het concurrentiebeding¹³;
- Uitbreiding van het door werknemer te verkopen assortiment had niet tot een functiewijziging geleid en mitsdien niet tot verval van het concurrentiebeding¹⁴;
- Veelvuldige functiewijzigingen gedurende langer dienstverband leidde tot het oordeel dat het concurrentiebeding in de loop der tijd zwaarder was gaan drukken en zijn gelding had verloren.¹⁵
- Indien door een wijziging van de beloning van de werknemer deze niet alleen een hoger salaris ontvangt, maar zijn inkomen meer afhankelijk wordt van provisie, vormt dit mede een aanwijzing dat de functie is gewijzigd en het beding haar gelding heeft verloren.¹⁶

Hoewel dit in de rechtspraak niet goed is terug te vinden, is goed denkbaar dat een sterke uitbreiding van activiteiten van een onderneming, waarbinnen de werknemer werkzaam is, gedurende het dienstverband kan leiden tot een ‘aanzienlijk zwaarder gaan drukken’ van het concurrentiebeding. Beslissend is immers wat op het moment van het aangaan van de arbeidsovereenkomst zich liet aanzien met betrekking tot toekomst en of de werknemer zich op dat moment daaraan wilde verbinden. Een sterk expanderende onderneming doet er dan ook goed aan van tijd tot tijd te bekijken of het concurrentiebeding opnieuw moet worden overeengekomen.

Overgang van onderneming

Door een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW gaan de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een overeenkomst tussen hem en daar werkzame werknemer van rechtswege over op de verkrijger. Onder deze individuele arbeidsvoorwaarden valt een concurrentiebeding gesloten tussen de werknemer en de vervreemder. Echter, indien het concurrentiebeding door de overgang geacht kan worden zwaarder te zijn gaan drukken, verliest het beding met de overgang wel zijn geldigheid. Van een ‘zwaarder drukken’ kan sprake zijn indien de activiteiten van de verkrijger aanzienlijk omvangrijker zijn dan die van de vervreemder of de functie van de werknemer wijzigt. Het beding dient

dan op het moment van overgang opnieuw schriftelijk te worden overeengekomen door de verkrijger met de werknemer.

Eindigt de arbeidsovereenkomst met een werknemer, voorafgaand aan een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW, dan kan de voormalig werkgever, niettegenstaande het feit dat hij zijn onderneming heeft overgedragen, nog steeds belang hebben bij handhaving van het concurrentiebeding met die werknemer en daar een beroep op doen.¹⁷

Is er geen sprake van een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW, maar van een arbeidscontractoverneming, die buiten deze wettelijke norm valt, dan gaat het beding niet van rechtswege over maar moet het concurrentiebeding opnieuw worden overeengekomen.

Boetebeding

Titel 7.10 BW bevat specifieke bepalingen met betrekking tot boetebedingen in een arbeidsovereenkomst. Daarin is onder meer bepaald dat de werkgever slechts een boete kan stellen op de overtreding van de voorschriften van de arbeidsovereenkomst, indien de bestemming van de boete en het bedrag van de boete nauwkeurig zijn vermeld (artikel 7:650 BW). De boete mag noch onmiddellijk noch middellijk strekken tot persoonlijk voordeel van de werkgever zelf, behoudens voorzover door de werkgever en werknemer anders is overeengekomen. Hetzelfde geldt met betrekking tot de bepaling dat binnen 1 week aan de werknemer geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes mag worden opgelegd dan zijn in geld vastgestelde loon voor een halve dag.

Tot de invoering van titel 7.10 BW per 1 april 1997 werd aangenomen dat de boeteregeling van artikel 7:650 BW niet van toepassing was op een boete wegens overtreding van het concurrentiebeding. De boeteregeling was destijds in een afzonderlijk artikel geregeld (het voormalige artikel 7a:1637x BW: de bevoegdheid tot matiging van de boete). Bij invoering per 1 april 1997 van de Vaststellingswet titel 7.10 BW is de algemene matigingsbevoegdheid met betrekking tot de concurrentiebeding boete uit artikel 7a:1637x BW verdwenen. Verdedigbaar is dat de artikelen 7:650 en 7:651 BW niet van toepassing zijn op het aan het concurrentiebeding gekoppelde boetebeding en dat uitsluitend gekeken moet worden naar de algemene bepaling van artikel 6:94 BW, uit hoofde waarvan de rechter de bevoegdheid tot matiging van de boete toekomt.

Het hiervoor gestelde laat onverlet dat de rechter van tijd tot tijd wel de positie inneemt dat de bestemming van de boete in het beding dient te worden ver-

De geldigheid van het concurrentiebeding nader beschouwd

meld. Bij gebreke daarvan, bestaat het risico dat de rechter het boetebeding nietig acht.¹⁸

Het verdient mitsdien aanbeveling de exacte bestemming van de boete bij een concurrentiebeding te vermelden, en in het beding te vermelden dat wordt afgeweken van het met betrekking tot de bestemming, de hoogte en de bepaalbaarheid van de boete bepaalde in artikel 7:650 lid 3, 4 en 5 BW.

Naast het hiervoor gestelde, is bijzonder oplettendheid geboden bij die boetebedingen die naast de boete, voorzien in de mogelijkheid van een aanspraak van de werkgever op schadevergoeding. De werkgever is het uit hoofde van artikel 7:651 BW niet toegestaan terzake van eenzelfde feit boete te heffen en tevens schadevergoeding te vorderen. Wordt een dergelijke (dubbele) vordering door de werkgever wel in rechte aanhangig gemaakt, dan loopt hij het risico dat het gehele boetebeding door de rechter nietig wordt geacht.

Conclusie

Een concurrentiebeding kan een werknemer beperken in de mogelijkheid in zijn onderhoud te

voorzien. Een dergelijke beperking is aan bepaalde voorwaarden verbonden. Deze liggen op het terrein van het aangaan en handhaven ervan. Aan te bevelen is om als werkgever bij (en als voorwaarde voor) een voortzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, of een functiewijziging, het concurrentiebeding opnieuw schriftelijk met de werknemer overeen te komen.

Is komen vast te staan dat het concurrentiebeding geldig is overeengekomen en ook haar gelding heeft behouden gedurende het dienstverband, dan is de werkgever er nog niet: de kantonrechter heeft de mogelijkheid op verzoek van de werknemer het beding geheel of gedeeltelijk te vernietigen. Toets vormt dan of het beding in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever voor de werknemer onbillijk nadeel met zich meebrengt. Een toets die plaatsvindt aan de hand van de omstandigheden van het geval.

Mevr. mr. E. Nunes is advocaat bij Loyens & Loeff advocaten, notarissen en belastingadviseurs te Amsterdam

1 MvT 1993-1994, 23 438, nr. 3, p. 35.

2 Staatsblad 1991, 197.

3 Kantongerecht Amsterdam, 11 april 1997, JAR 1997/97.

4 Kantongerecht Amsterdam, 21 september 1999, JAR 1999/218.

5 G.C. Boot, De werking van het overgangsrecht op concurrentiebedingen die niet meer met artikel 7:653 BW in overeenstemming zijn, *Arbeidsrecht* 1997/6/7.

6 Hof 's-Gravenhage 15 mei 1957, NJ 1957, 670.

7 Kantongerecht Zevenbergen 23 februari 1995, *Praktijkids* 1995, 4275; Kantongerecht Alphen aan den Rijn 7 juli 1998, JAR 1998/204.

8 Kantongerecht Emmen 11 april 1996, JAR 1996/209.

9 Hof Amsterdam 26 maart 1998, JAR 1998/125.

10 Rechtbank Alkmaar 3 december 1998, KG 1999, 3.

11 Hoge Raad 9 maart 1979, NJ 1979, 467.

12 Hof 's-Hertogenbosch 14 januari 1999, JAR 1999/213.

13 Kantongerecht Amsterdam 9 augustus 1999, JAR 1999/182.

14 President Rechtbank 's-Gravenhage 11 augustus 1999, JAR 1999/247.

15 Hof Leeuwarden 6 oktober 1999, JAR 1999/253.

16 Rechtbank Assen 12 mei 1998, JAR 1998/147.

17 Hoge Raad 20 april 1990, NJ 1990/729.

18 President Rechtbank Amsterdam 18 november 1999, JAR 1999/271.

MR. M.L. LENNARTS

De Wet aanpassing arbeidsduur: een stap verder dan een wettelijk recht op deeltijdarbeid

DOSSIER

40

Nr. 42 / juli 2000

De arbeidsrechtelijke praktijk is nog maar nauwelijks bekomen van alle wijzigingen in titel 10 van Boek 7 BW (en andere sociaalrechtelijke regelingen) die de Wet flexibiliteit en zekerheid tot gevolg heeft gehad, of er staat er al weer een nieuwe wet op stapel, die ditmaal met name de *werknemer* de nodige flexibiliteit beoogt te bieden. Op 8 februari 2000 is de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) door de Eerste Kamer aangenomen.¹ Deze wet biedt aan werknemers de mogelijkheid om onder bepaalde voorwaarden vermindering dan wel vermeerdering van de arbeidsduur af te dwingen. De introductie van een (geclausuleerd) wettelijk recht op deeltijdwerk zullen werkgevers niet als schokkend ervaren. Het recht om minder te gaan werken kan naar huidig recht immers onder omstandigheden met een beroep op artikel 7:611 BW (of de gelijkebehandelingswetgeving) worden afgedwongen. De WAA gaat echter een stap verder door ook het spiegelbeeld van het recht op deeltijd te regelen: het recht voor de deeltijder op een *vermeerdering* van zijn werktijd. Dit zal door menig werkgever wel als een nieuwe inbreuk op zijn contractvrijheid worden ervaren, met name omdat de WAA niet regelt dat de werkgever van zijn kant van de werknemer kan verlangen dat deze onder omstandigheden meer gaat werken.² Voor alle duidelijkheid past hier wel de kanttekening dat een verzoek om vermeerdering op grond van de WAA alleen mogelijk is voorzover het gaat om uren die binnen de eigen functie van de

werknemer passen. Een binnendienstmedewerker die 20 uur per week werkt bij een verzekeringskantoor kan niet op grond van de WAA de 10 uur claimen die openstaan of vrijkomen in de buitendienst. Bovendien kan de werknemer op grond van de WAA niet meer uren verlangen dan de normaal in het bedrijf geldende arbeidsduur. Een verzoek om verlenging van 32 naar 40 uur zal door de werkgever kunnen worden afgewezen als het bedrijf een 36-urige werkweek kent.

De voorgeschiedenis van de WAA zal bij de opletende krantenlezer wel bekend zijn. Omdat er weinig terecht kwam van de pogingen van sociale partners om het recht op deeltijd in de CAO's te regelen en Kamerleden bleven aandringen op een wettelijke regeling, heeft het kabinet uiteindelijk zelf een wetsvoorstel ingediend. Het wetsvoorstel maakt deel uit van de Kaderwet arbeid en zorg die ervoor moet zorgen dat betaalde arbeid en zorg beter kunnen worden gecombineerd. Dat is ook een doelstelling van de WAA. Het kabinet verwacht bovendien dat de wet tot gevolg zal hebben dat arbeids- en zorgtaken beter tussen mannen en vrouwen worden verdeeld.³ Kennelijk gaat het kabinet er van uit dat door middel van een wetswijziging een mentaliteitsverandering kan worden afgedwongen, die ertoe zal leiden dat meer mannen dan tot nu toe in deeltijd zullen gaan werken. Of de verwachtingen van het kabinet op dit punt niet wat al te hoog gespannen zijn zal in de toekomst moeten blijken. Zelf heb ik zo mijn twijfels. Mannen