Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Zitting 1974-1975

13 031

Regelen betreffende aanspraak van werknemers op een loon dat gelijk is aan dat van werknemers van de andere kunne voor arbeid van gelijke waarde (Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen)

Nr. 22

Brief van de Minister van Sociale Zaken, met bijlagen

Aan de heer Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 9 december 1974

Bij de mondelinge behandeling van het ontwerp van Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen op 5 december jl heb ik u met betrekking tot een tweetal punten een nadere uiteenzetting toegezegd.

1. In de eerste plaats zou ik nog eens nagaan of artikel 72 van de Grondwet zich verzet tegen opneming van de ambtenaren in vorengenoemd wetsontwerp, zoals in het amendement van de heer Nypels wordt voorgesteld (stuk nr. 11). In verband hiermede zou ik tevens onderzoeken of het beginsel van gelijk loon voor vrouwen en mannen in de rechtspositieregelingen van het overheidspersoneel kan worden opgenomen.

In overleg met mijn ambtgenoot van Binnenlandse Zaken deel ik u het volgende mede. Volgens de tweede zin van het eerste lid van artikel 72 van de Grondwet regelt de Koning de bezoldiging van alle colleges en ambtenaren, die uit 's Rijks kas worden betaald. Door opneming van de ambtenaren in het onderhavige wetsontwerp zou op een onderdeel van de ambtelijke bezoldiging een regeling bij de wet in formele zin worden getroffen, welke regeling naar de letter van artikel 72 van de Grondwet aan de Kroon lijkt voorbehouden.

De meningen over de vraag of artikel 72, eerste lid, van de Grondwet bemoeienis van de formele wetgever met de ambtelijke bezoldiging uitsluit zijn in de loop van de tijd sterk gewijzigd.
Buys (De Grondwet III, blz. 107) zag in de bepaling, dat de Koning de ambtelijke bezoldiging regelt nog een de formele wetgever uitsluitende bevoegdheid. De wettelijke regeling in 1876 van het hoger onderwijs, waarbij de minimum jaarwedde der hoogleraren in de wet werd vastgelegd, achtte hij dan ook op dit punt ongrondwettig. Deze opvatting over de strekking van het eerste lid van artikel 72 van de Grondwet, die aansloot niet alleen op de letterlijke tekst van het artikel, maar ook paste in een tijd waarin over de verhouding tussen Koning en Staten-Generaal 'dualistischer' werd gedacht dan thans, is in de literatuur thans goeddeels verlaten.

Zo stelt Oud (Het Constitutioneel Recht, deel II, tweede druk, blz. 447) dat de strekking der grondwettelijke voorschriften op het stuk van de macht des Konings niet is de bevoegdheid van de wetgever, doch veeleer die van de uitvoerende macht te beperken. Uitbreiding van de bevoegdheden van de wetgever kan dus bezwaarlijk tegen de bedoeling van de Grondwet ingaan. Oud slaat eventuele bezwaren tegen bemoeienis van de formele wetgever met de ambtelijke bezoldiging derhalve niet hoog aan.

Ook Jeukens is van mening dat artikel 72, eerste lid, zich niet verzet tegen bemoeienis van de wetgever met de ambtelijke bezoldiging. Ik moge daartoe verwijzen naar blz. 94 van zijn boek 'Het Ambtenarenrecht'.

In gelijke zin als Oud en Jeukens oordelen Krabbe, De Savornin Lohman en Kranenburg.

Van de moderne schrijvers huldigt, voor zover kon worden nagegaan, alleen Van der Pot-Donner (Handboek van het Nederlandse Staatsrecht, 9de druk, blz. 381) nog de zienswijze van Buys.

De conclusie kan zijn, dat de meerderheid der staatsrechtsauteurs van mening is dat het in strijd zou zijn met de huidige constitutionele verhoudingen indien artikel 72, eerste lid, van de Grondwet als een exclusieve bevoegdheid van de Kroon zou worden geïnterpreteerd. Met mijn ambtgenoot van Binnenlandse Zaken neig ik ertoe mij bij deze meerderheid aan te sluiten en in artikel 72 van de Grondwet geen bezwaren te zien tegen opneming van de ambtenaren in het wetsontwerp gelijk loon voor vrouwen en mannen. Toch zou ik het raadzamer vinden een wijziging van de Grondwet af te wachten. Hoewel dus aangenomen zou kunnen worden dat de Grondwet zich er niet tegen verzet dat de ambtenaren onder de werking van deze wet zouden worden gebracht, zou ik dat niettemin in overeenstemming met mijn ambtgenoot willen ontraden.

In de memorie van toelichting en de memorie van antwoord is reeds uiteengezet, dat het beginsel van gelijk loon voor het overheidspersoneel sinds jaar en dag is neergelegd in de rechtspositieregelingen voor dat personeel. In die regelingen, het stelsel van functiewaardering daaronder begrepen, is slechts sprake van 'de ambtenaar' en daarbij wordt geen verschil gemaakt of dit nu een man of vrouw is, behalve in enkele gevallen waarin dat wegens de fysieke positie van de vrouw onvermijdelijk is; men denke aan zwangerschapsverlof. Equal pay is dus in de regelingen zelf verankerd en opneming van een aparte bepaling dienaangaande zou het bestaan van een niet gemaakt verschil doen veronderstellen.

De doelstellingen van de onderhavige wet zijn derhalve voor het overheidspersoneel reeds geruime tijd neergelegd in materieel-wettelijke voorzieningen, zodat iedere extra bepaling overbodig en daarom ongewenst zou zijn. Daar komt bij, dat deze voorzieningen deel uitmaken van het geheel van de regeling van de verhouding tussen de overheid en het overheidspersoneel. Door het inbrengen van wezensvreemde elementen als in het wetsontwerp vervat zou deze verhouding ongewild kunnen worden gewijzigd. Zo is het onder meer niet nodig dat er een forum als in het wetsontwerp voorzien wordt ingesteld omdat de ambtenaar daarvoor immers de mogelijkheid heeft van beroep op de gespecialiseerde ambtenarenrechter en hoger beroep op de Centrale Raad van Beroep.

In gelijke zin is de onderhavige kwestie in het centraal georganiseerd overleg besproken met de centrales van overheidspersoneel die opneming van een desbetreffende passage in de memorie van antwoord voldoende achtten. Men zou de betekenis van het centraal georganiseerd overleg in ambtenarenzaken miskennen door toch over te gaan tot het onder de werkingssfeer van de wet brengen van de ambtenaren.

Voor wat betreft de zogenaamde arbeidscontractanten in overheidsdienst merk ik op, dat ook voor hen het beginsel van equal pay onomstotelijk in hun rechtspositieregeling – die op het punt van bezoldiging gelijk is aan die van de ambtenaren – is vastgelegd. Derhalve acht ik ook het brengen van deze categorie onder de werking van het onderhavige wetsontwerp overbodig.

Indien het beginsel van gelijk loon uitdrukkelijk in de rechtspositieregeling van de ambtenaren en arbeidscontractanten zou moeten worden uitgedrukt, zou dit dienen te geschieden in de bezoldigingsbesluiten. Technisch hoort het niet thuis in het ARAR en het AOB zoals mij inmiddels is gebleken. Hoewel, zoals reeds is opgemerkt, in deze besluiten geen onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen, zodat opneming van een uitdrukkelijke bepaling overbodig voorkomt, is mijn ambtgenoot van Binnenlandse Zaken niettemin bereid aan de Centrale Commissie voor Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken de vraag voor te leggen, of het niet zinvol moet worden geacht het beginsel in de desbetreffende bezoldigingsbesluiten toch op te nemen.

Overigens moge erop worden gewezen dat, indien het amendement van de heer Nypels wordt aangenomen, de wet wel van toepassing zal zijn op de ambtenaren doch niet op de arbeidscontractanten, omdat artikel 17 volgens het amendement in stand blijft.

2. Voorts doe ik u als bijlage I een notitie toekomen, die de plaats van de zogenaamde prestatiebeloning in het kader van het onderhavige wetsontwerp markeert.
In aansluiting aan deze notitie merk ik nog het volgende op over de motie van de leden van de Kamer Van der Lek en Van der Heem-Wagemakers (motie nr. 20). Voor wat de eerste alinea van de motie betreft wijs ik erop, dat uit deze notitie blijkt, dat bij de beoordeling van de vraag of al dan niet sprake is van 'arbeid van gelijke waarde', het niet noodzakelijk is systemen van prestatiebeoordeling in te voeren, waar deze niet worden gehanteerd. Zo blijkt uit de laatste alinea van blz. 4 van de notitie, dat een tariefdervingstoeslag in de plaats van een toeslag op grond van een stelsel van prestatiebeloning kan worden toegekend. Ook kan gedacht worden aan een zogenaamde tijdloontoeslag, die in de bijlage van deze notitie gedefinieerd wordt als een toeslag op het basisloon, die niet rechtstreeks verband houdt met de prestatie van de werknemer, doch wel als afzonderlijk loonbestanddeel wordt gezien.
Uit deze notitie vloeit tevens voort, dat daar, waar deze systemen feitelijk worden gehanteerd, bij de beoordeling van het loon, dat aan gelijkwaardige functies wordt toegekend – in tegenstelling tot hetgeen in de 2de alinea van de motie wordt gesteld –, wel rekening moet worden gehouden met toepassing van deze systemen. Anders kan niet tot een goede vergelijking worden gekomen, zoals in de bijlage nader is toegelicht.
Het vorenstaande geeft mij aanleiding het aanvaarden van de motie van de leden Van der Lek en Van der Heem-Wagemakers sterk te ontraden.

3. Van deze gelegenheid maak ik ten slotte gebruik u hierbij nog een korte verhandeling aan te bieden, te weten betreffende de soorten verjaring en de daarvoor geldende termijnen, een en ander in verband gebracht met de inhoud van genoemd wetsontwerp.

In artikel 16, tweede lid, van het voorliggende wetsontwerp is hiermede bedoeld de *bevrijdende* verjaring. Dat wil zeggen dat de schuldenaar (in casu de werkgever) door tet verstrijken van de verjaringstermijn van zijn schuld *bevrijd* is, ook al heeft hij *niet betaald*. Dit heeft vooral betekenis voor het bewijs. Iemand die wel betaald heeft, maar b.v. geen kwitanties meer heeft, kan volstaan met zich op de verjaring te beroepen.

Deze soort verjaring vindt men ook in artikel 2012 van het Burgerlijk Wetboek. Daar is de termijn 5 jaar. Bij de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen is om praktische redenen een kortere termijn gewenst. Criterium is de aard van de ingestelde vordering. Voor de vergelijking van de functies dienen zowel inhoud als uitvoering van de functie van de betrokken werknemers te worden beoordeeld. Naarmate de vergelijking een tijdvak dat verder terugligt betreft zal deze beoordeling – die niet meer kan geschieden door waarneming ter plaatse maar moet plaatsvinden door getuigenverklaringen en beoordeling van gegevens uit de administratie e.d. – steeds moeilijker worden.
Daarom is een kort tijdvak na het ontstaan van een vorderingsrecht wenselijk, waarbinnen het nog tot de reële mogelijkheden kan behoren om een oordeel over functie-inhoud en -uitvoering uit te spreken. Derhalve is een termijn van 2 jaar voorgesteld. Rekening is daarbij nog gehouden met de mogelijkheid dat de werknemer, b.v. door aanmaning, de verjaring van de aanspraak stuit, waarna hij/zij advies van de commissie kan vragen.

Er is nog een ander soort verjaring in het BW, die ook voor loonvorderingen geldt, namelijk in de artikelen 2005 en 2006 BW, respectievelijk 1 en 2 jaar. De 'verjaring' van 2005 en 2006 is namelijk eigenlijk geen 'verjaring' maar een *vermoeden van betaling*. De schuldenaar kan op deze artikelen uitsluitend een beroep doen, wanneer hij zich op het standpunt stelt dat de vordering betaald is. De schuldenaar moet desgevraagd zweren dat de schuld *werkelijk betaald* is.

Het is duidelijk dat een werkgever die stelt niet meer te hoeven betalen dan hij doet, omdat het loon van de werknemer aan het beginsel van de gelijke beloning voldoet, terwijl de werknemer stelt dat 'gelijk loon' meer zou zijn, geen beroep op betaling doet. Er kan dus ook geen vermoeden bestaan dat hij betaald heeft. De verjaringstermijnen van 2005 en 2006 zijn dus niet in het spel. Uitsluitend de bevrijdende verjaring als bovenbedoeld. Volgens dit wetsontwerp geldt daarvoor de in artikel 16 voorgestelde termijn.

Concreet: als een werknemer in juli 1976 een per maand verschuldigd loon vordert over januari 1975, kan de werkgever zich op de verjaring van artikel 2005 BW beroepen. Wanneer de werknemer dit vordert, moet de werkgever onder ede verklaren dat hij werkelijk betaald heeft; vordert de werknemer een aanvulling op zijn loon uit hoofde van de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen, dan kan de werkgever zich niet op de verjaring van artikel 2005 BW beroepen, doch evenmin op die van de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen (2 jaar nog niet verstreken).
Vordert een werknemer in juli 1977 loon over januari 1975, dan heeft de werkgever eveneens een beroep op verjaring volgens artikel 2005 BW met eventueel eedsaflegging; vordert de werknemer gelijk loon, dan kan de werkgever zich niet op 2005 BW doch wel op de verjaring van de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen beroepen (2 jaar is verstreken).

Nadat de werknemer een vonnis van de rechter heeft verkregen, waarbij de werkgever tot betaling wordt veroordeeld, kunnen de bij het vonnis toegewezen bedragen worden ingevorderd door tenuitvoerlegging van het vonnis. Met verjaring heeft de werknemer dan niet meer te maken.

Voorts wil ik nog ingaan op de vraag of advisering door de Commissie voor gelijk loon voor vrouwen en mannen de rechten van de werknemer in gevaar brengt doordat de termijn verloopt.
Hierbij waren uiteen te houden:
a. wanneer begint de verjaring te lopen;
b. over welke periode in het verleden kan de werknemer nog loon bevorderen.

Ad a. Verjaring begint op het tijdstip waarop loon verschuldigd is. Als een werknemer op 31 januari 1975 zijn maandloon ontvangt, en hij meent op grond van de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen meer te moeten ontvangen, dan verjaart het vorderingsrecht 2 jaar later, dus 31 januari 1977 en heeft hij dus ruimschoots de tijd om de commissie te raadplegen. Hij kan eventueel 31 januari 1977 dagvaarden, al is er nog geen advies. Daarmee is het vorderingsrecht dan geëffectueerd. Volgens artikel 16, eerste lid, kan advies naderhand worden overgelegd.

De termijn kan worden verlengd doordat de verjaring kan worden gestuit. Dit kan door aanmaning, dagvaarding of een andere daad van rechtsvervolging (artikel 2016 BW). Deze moeten in de vereiste vorm zijn betekend door de bevoegde ambtenaar. Rechtsgevolg is, dat van dat ogenblik af de verjaringstermijn opnieuw begint te lopen.

Ad b. Hoe is de situatie als de werknemer pas op 31 januari 1977 tot de ontdekking komt dat hij reeds met ingang van 31 januari 1975 op grond van 'gelijk loon' meer loon had moeten ontvangen? Gaat hij dan eerst met de werkgever praten en vervolgens advies aan de commissie vragen, dan verjaart elke maand één termijn van zijn te weinig betaalde loon. Het aanvragen van advies stuit immers de verjaring niet.
De oplossing is, zoals hiervoor reeds werd gesteld, in dat geval, terstond aan te manen, te dagvaarden of een andere daad van rechtsvervolging te verrichten om verlies van rechten te voorkomen. Daarna kan betrokkene een advies van de commissie vragen.

De Minister van Sociale Zaken,
J. Boersma

Bijlage I

NOTITIE omtrent functiewaardering en prestatiebeloning in het kader van het ontwerp van Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen

In het ontwerp van deze Wet worden enkele begrippen genoemd die in relatie tot elkaar staan en die van belang zijn voor de *technische* uitvoering van dit ontwerp.

Het betreft hier de begrippen:

a. loon:
de vergoeding door de werkgever aan de werknemer verschuldigd ter zake van de bedongen arbeid, uitkeringen of aanspraken ingevolge pensioenregelingen daaronder niet begrepen (art. 1 sub c).

De samenstellende delen van het loon kunnen o.m. zijn:
1. het basisloon
2. toeslagen, verband houdende met de arbeidstijd t.w. toeslagen voor ploegendienst, voor overwerk, voor verschoven uren, voor week-endarbeid, voor arbeid op feestdagen, voor arbeid op onregelmatige uren, voor vakantiedagen e.d.
3. toeslagen, verband houdende met leeftijd, diensttijd, kennis, waardering etc. t.w. toeslagen in verband met leeftijd (leeftijdsjaren) en in verband met diensttijd in een bepaalde functie (functiejaren), diploma- of vakbekwaamheidstoeslag, *waarderingstoeslag e.d.*
4. vergoedingen voor kosten die door de werknemer gemaakt worden bij het verrichten van de bedongen arbeid, t.w. reis- en verblijfkosten, telefoonkosten, kledingkosten e.d.

b. een deugdelijk stelsel van functiewaardering (art. 4) nader in de memorie van antwoord omschreven als een stelsel dat het mogelijk doet zijn om aan de hand van specifieke facetten, die kenmerkend zijn voor de functie en die het geheel van vaardigheden en eisen omvat, welke de vervulling van de functie vraagt, een vergelijking in waardeniveau te maken tussen verschillende functies.

c. gelijkwaardige maatstaven (art. 5, lid 1) nader in de memorie van toelichting toegelicht met het voorbeeld, dat merit-rating en tariefstelling naast elkaar voor resp. vrouwen en mannen (of omgekeerd) worden gebruikt, waarbij het denkbaar is, dat deze systemen van beloning wel *gelijkwaardig* zijn ofschoon niet *gelijk*.

Ad b. Zoals reeds in de memorie van toelichting en de memorie van antwoord werd gesteld heeft functiewaardering (een andere en tegenwoordig veel gebezigde term voor het begrip werkclassificatie) alleen en uitsluitend betrekking op het *niveau* van de functie zulks volkomen onafhankelijk van de vraag, door wie (vrouw of man, meisje of jongen) de functie wordt of zal worden vervuld.

Met behulp van een stelsel van functiewaardering worden functies qua niveau met elkaar in relatie gebracht, dat wil zeggen in een volgorde van zwaarte van niveau gebracht. Hiermede is in feite de taak van de functiewaardering geëindigd.

Aan functies worden (basis)lonen verbonden, hetgeen een zaak is van overleg tussen werkgever(s) en werknemer(s) of hun organisaties.

Concluderend: een stelsel van functiewaardering beoogt geen vaststelling van lonen maar vaststelling van niveau's van functies in relatie tot elkaar.

Uit het vorenstaande vloeit echter wel voort, dat bij gebruikmaking van deze stelsels in het loonoverleg uiteraard aan *functies* van *gelijke waarde* (dit behoeven dus geen *gelijke* functies te zijn) dezelfde *(basis)lonen* worden toegekend.

Discriminatie in basisloon tussen vrouw en man kan derhalve slechts geschieden door het basisloon afhankelijk te stellen van het geslacht van de *functionaris,* hetgeen het onderhavige ontwerp van wet tracht te voorkomen.

Ad a. Boven het basisloon, dat aan de *functie* gebonden is, kunnen aan de functionaris toeslagen worden toegekend, onder andere een zogenaamde *waarderingstoeslag*. Deze toeslag waardeert de bijdrage aan het totale arbeidsresultaat in de onderneming van de functionaris in de uitoefening van de functie. Deze (eventuele) toeslag staat van oudsher bekend als 'prestatietoeslag' en wordt toegekend aan functionarissen individueel, aan groepen functionarissen gezamenlijk of aan alle functionarissen in de onderneming.

Deze toekenning geschiedde in het verleden nog wel eens aan de hand van de (subjectieve) mening van de werkgever of diens vertegenwoordigers, doch geschiedt thans, voor zover deze 'prestatietoeslag' een rol speelt, overwegend aan de hand van de z.g. 'geobjectiveerde systemen', die vrijwel zonder uitzondering in goed overleg tussen werkgever en werknemers zijn ingevoerd.
Opgemerkt zij, dat de toepassing van deze systemen hier te lande afneemt, zoals uit bijlage II blijkt. Een zelfde tendens manifesteert zich ook in andere landen van Europa, voor zover dit uit de ter beschikking staande indicaties kan blijken.

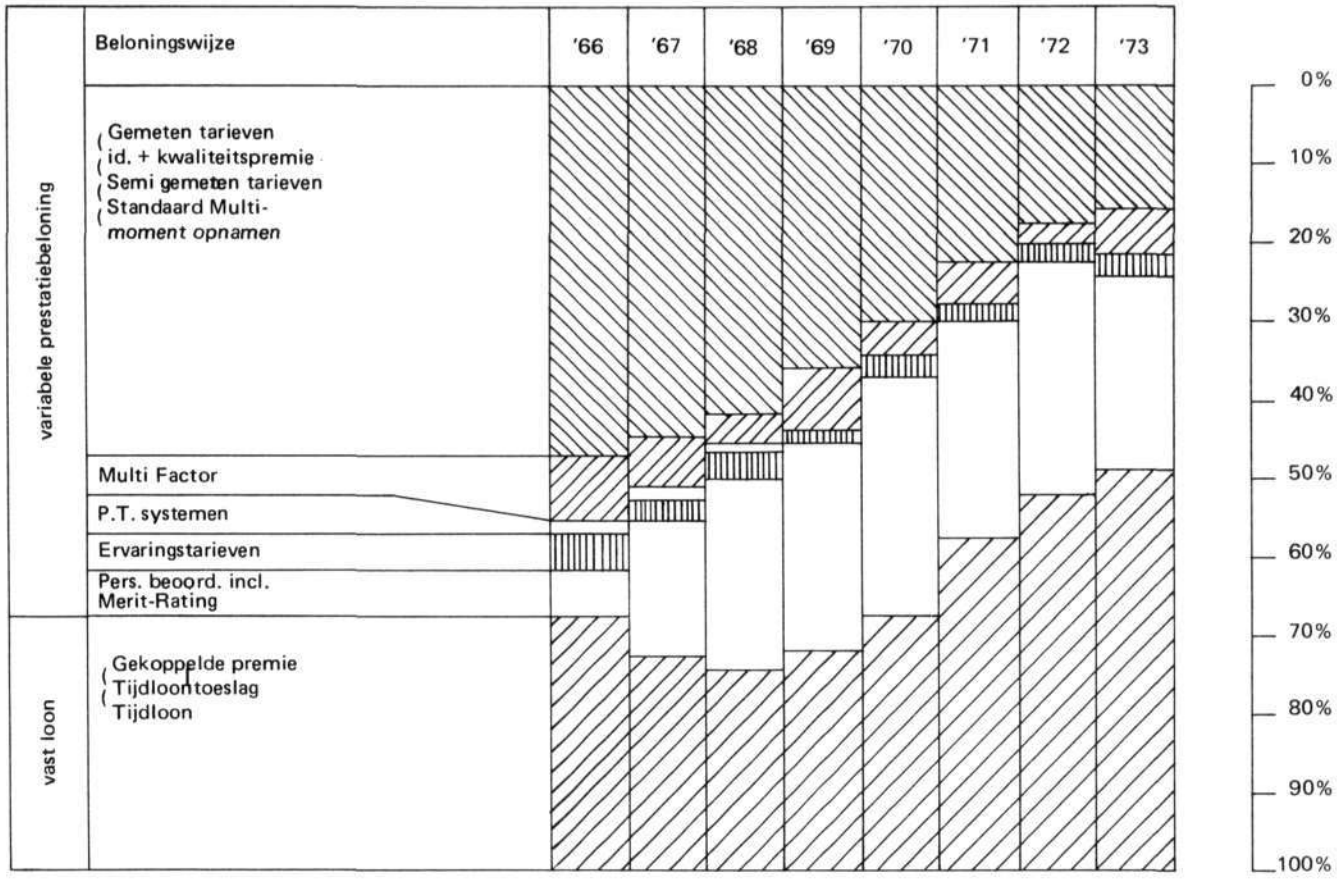
Ad c. Gelijkwaardige maatstaven
Het wetsontwerp eist in artikel 5, lid 1, een berekening van het loon van vrouwen en mannen op grondslag van gelijkwaardige maatstaven.
Het loon wordt opgebouwd volgens de samenstellende delen, zoals deze – niet limitatief – onder a. zijn geschetst.
Hieruit volgt, dat, wanneer aan de hand van functiewaardering de gelijkwaardigheid van twee functies is vastgesteld, getoetst moet worden of de delen, waaruit het loon van beide functies is samengesteld, op de grondslag van gelijkwaardige maatstaven is berekend. Een gelijkwaardige maatstaf voor ploegendienst, voor overwerk etc. kan gelegen zijn in de toekenning van een toeslag op het basisloon, uitgedrukt in procenten van het basisloon. Zouden de percentages voor mannen en vrouwen verschillend zijn, dan is sprake van discriminatie bij dit onderdeel van het loon, uiteraard uitgaande van functies van gelijke waarde. Evenals bij de andere, samenstellende delen van het loon is bij de toepassing van prestatiebeloning sprake van een toeslag (hiervoren genoemd waarderingstoeslag) op het loon. Uiteraard stelt ook hier het wetsontwerp ter voorkoming van discriminatie, de eis van een gelijkwaardige maatstaf. Wanneer bij voorbeeld voor mannen een tariefstelsel geldt en voor vrouwen een stelsel van merit-rating, dan eist het wetsontwerp de gelijkwaardigheid van beide stelsels van prestatiebeloning, in die zin, dat bij gelijke prestatie van mannen en vrouwen een gelijke toeslag op het loon wordt toegekend.
Zou alleen voor de mannelijke werknemers een stelsel van prestatiebeloning gelden en voor de vrouwelijke werknemers niet, of omgekeerd, dan zal de bewijslast bij de werkgever berusten om aan te tonen, dat de ene categorie werknemers lagere of hogere prestaties levert dan de andere; zou hij niet in het bewijs slagen dan zal kunnen worden aangenomen, dat sprake is van discriminatie. Deze discriminatie kan dan worden opgeheven b.v. door het toekennen van een tariefdervingspremie.
Uit het vorenstaande vloeit voort, dat de zogenaamde waarderingstoeslag (als gevolg van de toepassing van een stelsel van prestatiebeloning) een

toeslag op het loon is als vele andere en dat derhalve in dit opzicht gelijkwaardige maatstaven voor vrouwen en mannen moeten worden aangelegd.

Het onderhavige wetsontwerp beoogt derhalve niet om de toepassing van stelsels van prestatiebeloning al of niet te bevorderen, doch houdt slechts rekening met feitelijke bestaande situaties op het gebied, ten einde te voorkomen, dat in dit opzicht tussen mannen en vrouwen wordt gediscrimineerd.

Bijlage II

Overzicht van de trendmatige ontwikkeling in de toepassing van beloningsmethodieken voor handarbeiders over de periode 1966 tot en met 1973



Overgenomen uit het Rapport van de Loontechnische Dienst, omtrent de toepassing van Prestatiebeloning in Nederland over het jaar 1973.

Onder gekoppelde premie wordt verstaan:
Premie die wordt toegekend aan werknemers die werkzaamheden verrichten die op zich niet door normstelling zijn gebonden, maar die direct of indirect van invloed zijn op de voortgang van de werkzaamheden waarvoor wel normen zijn vastgesteld. De hoogte van de premie is afhankelijk van de premieverdienste die is behaald door de werknemers, die de genormeerde werkzaamheden verrichten.

Onder tijdloontoeslag wordt verstaan:
De toeslag op het basisloon, die niet rechtstreeks (dat wil zeggen niet op basis van vooraf vastgestelde en aan de werknemer bekend gemaakte prestatienormen) verband houdt met de prestatie van de werknemer en die in de loonadministratie van de onderneming als een afzonderlijk loonbestanddeel is geboekt. Een tariefdervingstoeslag kan op grond hiervan ook als een tijdloontoeslag worden beschouwd.