

Wet aanpassing arbeidsduur wordt Wet flexibel werken en gaat in op 1 januari 2016.

Werknemers kunnen vanaf 1 januari een verzoek doen om de arbeidsduur, arbeidstijden en de arbeidsplaats aan te passen. Onder de oude wetgeving kon je alleen nog het verzoek doen het aantal uren (arbeidsduur) aan te passen. Het verzoek mag voor een bepaalde periode gaan en hoeft dus niet structureel te zijn. Je kunt de aanvraag doen wanneer je een half jaar in dienst bent. Als de werkgever het verzoek afwijst moet je een jaar wachten voor je een nieuw verzoek mag doen (was twee jaar). Indienen van het verzoek dient twee maanden van te voren te gebeuren. En de wet geldt alleen voor organisaties waar meer dan 10 werknemers in dienst zijn. Een maand voor de gewenste ingangsdatum moet de werkgever uitsluitel geven. Als dit niet gebeurt is het verzoek op grond van de wet geaccepteerd. Afwijzen van het verzoek moet schriftelijk .

Afwijzen mag alleen als er een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is. Dit is een vrij zware toets. De werkgever moet kunnen aantonen dat toewijzing van het verzoek leidt tot ernstige problemen bij:

- bedrijfsvoering: afwijzen is bijvoorbeeld mogelijk als het nauwelijks mogelijk is iemand te vinden die deze vrijgekomen uren kan opvullen;
- veiligheid: afwijzen is bijvoorbeeld mogelijk bij onderbezetting van bewakingsmedewerkers of bij een tekort aan inzet van controlemedewerkers bij productieprocessen;
- roostertechnische aard: afwijzen is bijvoorbeeld mogelijk als door het verzoek het niet of nauwelijks mogelijk is een adequaat werkrooster te maken
- van financiële of organisatorische aard: afwijzen is bijvoorbeeld mogelijk indien er onvoldoende geld is om de urenuitbreiding te kunnen betalen of het bedrijf een personele krimp heeft afgekondigd;
- wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk;
- omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is

Het verzoek tot **wijziging van werktijden** is nieuw. Een verzoek van een werknemer tot wijziging werktijden mag alleen afgewezen worden als dit leidt tot ernstige problemen op het gebied van:

- veiligheid: op bepaalde tijden onderbezetting bij bewakings- of controlepersoneel;
- roostertechnische aard: op bepaalde tijden is bijvoorbeeld te weinig personeel beschikbaar om de werkzaamheden te kunnen verrichten;
- financiële of organisatorische aard: onderdeel van de functie van de medewerker is bijvoorbeeld het uitvoeren van kwaliteitscontroles van verse producten voor levering aan winkels. Dit moet tussen 6.00 en 8.00 uur gebeuren. Aanvang van de werktijd na 6.00 uur levert ernstige problemen van organisatorische aard op.

Ook het verzoek tot **wijziging arbeidsplaats** is nieuw. Afwijzen van het verzoek kan de werkgever doen door te motiveren waarom de belangen van de werkgever zwaarder wegen dan die van de medewerker. Afwijzen van een verzoek met slechts de motivering dat thuiswerken niet gebruikelijk is binnen het bedrijf is onvoldoende.

OR en werkgever maken afspraken over flexibel werken

Het kabinet wil niet dat flexibel werken een absoluut recht wordt. Werknemers krijgen daardoor alleen een verzoekrecht en cao-partners behouden de mogelijkheid om in de cao afwijkende afspraken te maken over het recht op flexibel werken. Zij zijn immers beter in staat om in te schatten welke opties voor flexibel werken bij de sector of de organisatie passen. Bevat de cao afspraken over flexibel werken, dan is de organisatie niet aan deze wet gebonden. Is er niets over flexibel werken afgesproken in de cao, dan mag de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging met de werkgever afspraken maken over de vermeerdering van de arbeidsduur of aanpassing van de werkplek of de werktijden.