

Mei 2015

## Veranderende (arbeids)tijden

Vrijwel gelijktijdig zijn er medio 2011 twee wetsvoorstellen ingediend, die inspelen op de groeiende behoefte tot flexwerken. Inmiddels is één van de twee wetsvoorstellen verworpen tot wet en is deze per 1 januari 2015 voor het grootste deel in werking getreden. Het tweede gedeelte van die wet, die met name ziet op een modernisering van het gebruik van verlofrechten alsmede op de mogelijkheid tot opnemen van (zorg)verlof, treedt bij aanvang van juli van dit jaar in werking.

Het andere wetsvoorstel – dat beoogt flexibel werken te bevorderen – is op 14 april 2015 door de Eerste Kamer aangenomen. Na afkondiging in het staatsblad, zal ook dit wetsvoorstel een geldende wet worden.

### **Modernisering arbeidstijden en verlof (wetsvoorstel 82.855)**

Deze wetswijziging heeft tot doel werknemers beter in staat te stellen hun werk te combineren met hun privé-situatie en dan met name als het gaat om zorg en opvang voor kinderen en andere hulpbehoevenden. De wijzigingen zien dan ook voornamelijk op aanpassing van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ). In de WAZ is bepaald in welke situaties en onder welke voorwaarden een werknemer (betaald of onbetaald) verlof kan opnemen. Daarbij kan gedacht worden aan zwangerschapsverlof, (lang- of kortdurend) zorgverlof en ouderschapsverlof.

De wijzigingen zijn vooral procedureel van aard. Zo wordt het enerzijds makkelijker voor werknemers om verlof op te nemen, maar blijft anderzijds de mogelijkheid voor de werkgever bestaan om, op grond van zwaarwegende redenen, een verzoek af te wijzen. Verder kan er gedurende een langere termijn – namelijk 26 in plaats van 18 weken – pleegzorg- en adoptieverlof worden opgenomen en wordt de kring van rechthebbenden in geval van langdurig zorgverlof uitgebreid. Per 1 juli 2015 zal ook de kring van rechthebbenden voor het kortdurend zorgverlof worden uitgebreid.

Delissen Martens  
Sportlaan 40  
2566 LB Den Haag

T +31 (0)70 3115411  
info@delissenmartens.nl  
www.delissenmartens.nl

De wijzigingen op het gebied van de Wet Aanpassing Arbeidsuur (WAA) zien op de mogelijkheid een verzoek tot urenbeperking of -uitbreiding in te dienen voor wisselende perioden, in plaats van het voorheen geldende vereiste dat het om een structurele aanpassing moest gaan.

### **Bevordering flexibel werken (wetsvoorstel 82.889)**

Het wetsvoorstel flexibel werken beoogt het voor werknemers eenvoudiger te maken om de werktijden flexibel in te richten en streeft ernaar het thuiswerken te bevorderen. Op grond van de WAA heeft de werknemer al het recht om de werkgever te verzoeken om aanpassing van zijn arbeidsduur, waarbij het uitgangspunt is dat de werkgever dit verzoek – behoudens eventuele zwaarwegende belangen – inwilligt. Dat wordt ook het uitgangspunt bij het verzoek om aanpassing van arbeidstijden. De wetwijziging regelt dat - al na een dienstverband van zes maanden - een verzoek tot aanpassing kan worden gedaan (in plaats van na één jaar) en dat na afwijzing eerder een nieuw verzoek kan worden gedaan.

De voornoemde wijzigingen van artikel 2 van de WAA zullen niet van toepassing zijn ten aanzien van een werkgever met minder dan tien werknemers. Deze kleine werkgever dient een eigen regeling te treffen met betrekking tot de aanpassing van de arbeidsduur.

Het oorspronkelijke initiatief van Kamerleden Van Gent en Van Huijm bevatte bovendien een recht voor werknemers om thuis te werken, behoudens de situatie dat de werkgever zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen had, die maakte dat instemming niet van de werkgever kon worden verwacht. Dit voorstel heeft het niet gered tot het huidige wetsvoorstel. De werknemer kan op basis hiervan nog wel een verzoek doen om thuis te werken, maar de werkgever mag dit – zij het schriftelijk onderbouwd – afwijzen.

Mocht u nog vragen hebben naar aanleiding van deze nieuwsflits of meer informatie willen dan kunt u contact opnemen met Merienke Zwaan ([zwaan@delissenmartens.nl](mailto:zwaan@delissenmartens.nl)), Sophie Stolker ([stolker@delissenmartens.nl](mailto:stolker@delissenmartens.nl)) of met uw eigen contactpersoon bij Delissen Martens T + 31 70 311 54 11.

*Deze Nieuwsflits is slechts een algemene weergave van het geldende recht. Het kan op geen enkele wijze als advies in uw specifieke situatie dienen.*

Delissen Martens  
Sportlaan 40  
2566 LB Den Haag

T +31 (0)70 3115411  
[info@delissenmartens.nl](mailto:info@delissenmartens.nl)  
[www.delissenmartens.nl](http://www.delissenmartens.nl)