

UW RECHTEN EN PLICHTEN TEN AANZIEN VAN DE WET AANPASSING ARBEIDSDUUR

U mag uren aanpassing niet zomaar weigeren!

De Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) bestaat alweer acht jaar. Volgens deze wet moet u een verzoek dat één van uw werknemers doet van de werknemer om de arbeidsduur uit te breiden of te beperken in principe altijd honoreren. Alleen als dit op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet van u gevegd kan worden, mag u zo'n verzoek afwijzen. Maar lang niet alle zaken die u voor de organisatie zo zwaar vindt wegen dat de werknemer echt niet minder kan gaan werken, zijn ook volgens de rechter een reden om het verzoek van een werknemer te weigeren.

Een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur kan zowel om vermindering als om vermeerdering van de arbeidsduur gaan. In de praktijk is gebleken dat de WAA vooral wordt gebruikt voor arbeidsduurvermindering. Er kunnen diverse redenen voor een werknemer zijn om minder te willen werken. Misschien wil hij meer tijd kunnen besteden aan zorg- of huishoudelijke taken, hobby's en andere privéactiviteiten.

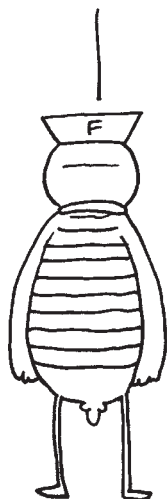
Eisen

De wens om minder te gaan werken wordt vaak gecombineerd met wensen over de spreiding van de uren over de dagen van de week. Let wel: wat de spreiding van de uren betreft heeft u het laatste woord. Artikel 2 lid 6 van de WAA zegt namelijk dat het de werkgever vrijstaat om de spreiding van het aantal uren te wijzigen. Voorwaarde is wel dat u daarbij een zodanig belang heeft dat de wensen van de werknemer daarvoor – naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid – moeten wijken. Er zijn heel wat eisen waaraan de werknemer moet voldoen bij het aanvragen van aanpassing van de arbeidsduur.

- Hij moet vóór de datum waarop de wijziging ingaat ten minste één jaar in dienst zijn.
- Hij moet het verzoek ten minste vier maanden voor ingang van de wijziging schriftelijk aan u doen.
- In het verzoek moeten het tijdstip van de ingang en de spreiding van het aantal uren staan (zie ook de regeling ter zake ouderschapsverlof art. 7:644 lid 5 BW).

FOKKE & VOEREN ARBEIDSDUURVERKORTING IN

NIEMAND IS
ONMISBAAR



RGvT

Waarom is de wet er?

De WAA heeft drie doelen:

1. vergroten van het arbeidsaanbod en de werkgelegenheid;
2. verbeteren van de mogelijkheden om betaald werk met ander werk te combineren;
3. bieden van mogelijkheden voor grotere flexibiliteit.

De cao mag méér beperken

Verzoeken tot vermeerdering van arbeidsuren vinden in de praktijk minder plaats. Ook bij dit verzoek worden strenge eisen gesteld aan het zwaarwegende bedrijfsbelang van de werkgever. In elk geval is daar sprake van als de vermeerdering leidt tot ernstige problemen van financiële aard, wegens het niet voorhanden zijn

van voldoende werk of omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is. Over het recht om meer uren te gaan werken, kan overigens bij cao of personeelsregeling worden afgeweken. Ook kunt u met de ondernemingsraad of personeelsvereniging andere zaken afspreken.

- De werknemer kan ten hoogste één keer in de twee jaar een dergelijk verzoek indienen.

Ook aan de kant van de werkgever bestaan bepaalde voorwaarden waaraan u moet voldoen.

- U moet met de werknemer overleg plegen naar aanleiding van diens verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur.
- U moet uw beslissing uiterlijk één maand voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan de werknemer mededelen.
- Als er vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen sprake is van een afwijzing van het verzoek of afwijking van de spreiding van de uren, moet u dit motiveren.

Reageert u niet binnen de gestelde termijn, dan zal de arbeidsduur worden aangepast overeenkomstig de wensen van de werknemer.

Spin

Als u het verzoek van de werknemer afwijst en deze stapt naar de rechter, dan moet u als werkgever van goeden huize komen om de rechter ervan te overtuigen dat er sprake is van een dusdanig zwaarwegend belang dat het verzoek van de werknemer tot arbeidsduurvermindering moet worden afgewezen. Rechters vinden niet snel dat er sprake is van een belang dat ernstig genoeg is om een verzoek af te wijzen.

Uit verschillende rechtszaken die in het verleden over dit onderwerp zijn gevoerd, is bijvoorbeeld gebleken dat de navolgende argumenten van de werkgever – in beginsel – niet konden worden aangemerkt als zwaarwegend belang:

- De werknemer is een spin in het web en kan niet worden gemist.
- Er bestaan dagelijks terugkerende werkzaamheden die door de werknemer moeten worden verricht.
- De werkgever zou extra kosten moeten maken om de werkzaamheden op te vangen.
- De opvang van arbeidsuren binnen de eigen onderneming is niet mogelijk.
- De werknemer moet continu bereikbaar zijn.

Onderzoek naar alternatieven

Een vrouwelijke werknemer was in dienst bij een detachingsbedrijf voor de financiële dienstverlening. Dit detachingsbedrijf leende haar uit voor het verrichten van boekhoudkundige werkzaamheden. Zij was fulltime in dienst, maar verzocht om vermindering van haar arbeidsduur tot 16 uur per week. De werkgever wees dit af, met als argument dat zijn klanten geen parttime detachingskrachten zouden willen. In zijn mantelovereenkomsten met grote klanten werd uitdrukkelijk van fulltime opdrachten uitgegaan.

De werkgever bood als alternatief de werknemer voor 16 uur per week intern een functie aan. Zij weigerde dit, omdat de woon-werkafstand hiervoor beduidend méér was dan de dertig kilometer die de

werkgever als maximum reisafstand aanhield. Uiteindelijk stapte de werknemer naar de rechter.

Uitgelokt

De kantonrechter onderzocht de door de werkgever gestelde belangen. De kantonrechter constateerde dat de werkgever bij geen enkele klant navraag had gedaan of parttime detachering mogelijk was. De rechter was dan ook van mening dat het enkele feit dat de werkgever in de afgelopen jaren geen opdrachten voor deeltijddetacheringen had ontvangen, nog niet betekende dat een zodanige afwijkende opdracht niet kon worden uitgelokt. Dit werd niet anders doordat de mantelovereenkomsten van fulltime

opdrachten uitgingen; vragen staat vrij. Volgens de rechter was het aannemelijk dat de werknemer de taken die ze gewoonlijk verrichtte, ook op deeltijdbasis zou kunnen verrichten. Verder vond de rechter het opmerkelijk dat tijdens de zitting bleek dat de aangeboden interne functie slechts tijdelijk bedoeld was, totdat een passende deeltijd detachering zou zijn gevonden. Daarbij overwoog de rechter ook dat de interne functie – gelet op de reisafstand – niet passend was. De werknemer hoefde deze functie niet te aanvaarden. De rechter wees de vordering van de gedupeerde boekhoudster dus toe.

Kantonrechter Amsterdam, 14 maart 2007, JAR 2007/98

- Het wegvallen van uren van de werknemer zou voor hoge werkdruk bij andere werknemers zorgen.
- Het wegvallen van uren van de werknemer zou een werkachterstand veroorzaken.
- Het toestaan van het verzoek zou een ongewenste precedentwerking hebben.
- Het inwilligen van het verzoek zou roostertechnische problemen veroorzaken.

Afwijzen

Toch zijn er uitspraken bekend waarin de rechter een verzoek om arbeidsduurvermindering wel degelijk afwees. Dit waren wel uitzonderlijke situaties.

- De werknemer verrichte specifieke werkzaamheden binnen een medisch kinderdagverblijf met kwetsbare pupillen. Vermindering van het aantal uren was onaanvaardbaar.
- De vermindering van de omvang van de bestaande contracten leidde tot aantoonbare onaanvaardbaar hoge productiekosten.

Het is van groot belang dat u met een sterke onderbouwing komt als u een

verzoek tot arbeidsduurvermindering van één van uw werknemers afwijst. Dit wordt nog eens geïllustreerd met de twee rechtszaken bij dit artikel.

Wegen

In de WAA is opgenomen dat de regeling niet geldt voor werkgevers met minder dan tien werknemers. Deze werkgevers moeten een eigen regeling treffen. Daarbij moeten ze wel rekening houden met de belangenafweging die de WAA voorschrijft. Het is dus niet zo dat 'kleine' werkgevers alleen het bedrijfsbelang hoeven mee te wegen. Zij moeten nog altijd het belang van de individuele werknemer betrekken bij hun oordeel of een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur moet worden gehonoreerd. Een periode van ouderschapsverlof blijkt in de praktijk een goede en veelgebruikte 'try-out' te zijn voor deeltijdwerk. U doet er dan ook verstandig aan om tijdens deze periode goed op te letten en eventuele problemen zo snel mogelijk bespreekbaar te maken en schriftelijk vast te leggen. Als de ouderschapsverlofperiode ogenschijnlijk vlekkeloos en zonder incidenten is verlo-

pen, zal het namelijk moeilijk zijn om de rechter ervan te overtuigen dat het verzoek om arbeidsduurvermindering moet worden afgewezen. De periode van ouderschapsverlof heeft immers al bewezen dat er geen problemen waren.

Voordeel

Een werknemer heeft het recht om een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur te doen. Veelal zal dit een verzoek tot arbeidsduurvermindering inhouden. U zult dit verzoek mogen afwijzen als de werknemer de formele vereisten niet in acht heeft genomen of als u een zwaarwichtig bedrijfsbelang heeft. Als u het verzoek wilt afwijzen, is het raadzaam om deze afwijzing goed te onderbouwen. De rechtspraak laat zien dat de rechter vaak in het voordeel van de werknemer zal oordelen als u onvoldoende kunt aantonen welk zwaarwichtig bedrijfsbelang aanwezig is. ≡

Mr. Jolanda de Groot, advocaat bij Heussen te Amsterdam, tel: (020) 312 28 00, e-mail: jolanda.de.groot@heussen-law.nl, www.heussen-law.nl.

Belang patiënt staat voorop

Een werknemer werkte als gespecialiseerd reumaverpleegkundige en werkte voor 24 uur per week binnen een team. Ze wilde minder gaan werken en vroeg dus om aanpassing van haar arbeidsduur. Ze wilde de ene week 16 en de andere week 24 uur gaan werken. De werkgever stond dit niet toe. Daarom stapte verpleegkundige naar de rechter.

In de knel

De werkgever legde vervolgens aan de rechter uit dat voor een functie als die van de werknemer een ondergrens van 24 uur per week gold. Hiervoor was binnen de organisatie van de werkgever een beleidsplan. De belangrijkste reden voor deze ondergrens was de continuïteit van de patiëntenzorg. Zo streefde de werkgever ernaar de patiënt te koppelen aan niet meer dan één verpleegkundige. Bovendien is multi-

disciplinair werkoverleg met minder dan 24 uur per week volgens de werkgever nauwelijks te plannen en zouden indirecte taken als deelname aan innovatieve werkgroepen in de knel komen. De werkgever had zelfs onderzoek gedaan waaruit naar voren kwam dat in een periode waarin geen verlof werd genoten, minder vaak van verpleegkundige werd gewisseld.

De rechter stelde vast dat de werkgever een belang had bij de ondergrens van 24 uur per week. De werkgever had met de resultaten van zijn onderzoek naar de wisselingen in de periode met en de periode zonder verlof voldoende inzichtelijk en aannemelijk gemaakt dat het niet mogelijk was om met handhaving van zijn patiëntgerichte doelstellingen bij een team met een gespecialiseerde verpleegkundige als spil bij deze formatie en bezetting, en de beperkte behandel-

duur van enkele maanden, een rooster te maken wanneer de werknemster minder dan 24 uur per week zou werken.

Beperken

Ook keek de rechter naar het takenpakket van de verpleegkundige. Haar taken omvatten onder meer de participatie in verschillende werkgroepen die zich bezighouden met onderzoek naar en ontwikkeling van nieuwe zorgproducten. Een goede uitoefening van dat deel van haar taak zou haar mogelijkheden voor de direct aan de patiënt te besteden tijd beperken. Dat was in strijd met het hiervoor genoemde streven van de werkgever en zou daarvan ook ten koste gaan. De kantonrechter wees de vordering van de werknemster dan ook af.

Hoge Raad, 14 juli 2006, JAR 2006/227