

Vergaderjaar 2014–2015

32 889

Voorstel van wet van de leden Voortman en Van Hijum tot wijziging van de Wet aanpassing arbeidsduur ten einde flexibel werken te bevorderen

Nr. 17

TWEEDE NOTA VAN WIJZIGING

Ontvangen 6 oktober 2014

Artikel I, onderdeel B van het voorstel van wet wordt vervangen door:

Aa

In het opschrift boven artikel 2 wordt na «arbeidsduur» ingevoegd; arbeidsplaats en werktijd.

B

Artikel 2 komt te luiden:

Artikel 2

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling voortvloeiende arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd, indien de werknemer ten minste 26 weken voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van die aanpassing in dienst is bij die werkgever. Voor de berekening van de termijn van 26 weken worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden, samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

2. Voor militaire ambtenaren wordt het recht op aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd geregeld bij algemene maatregel van bestuur op voordracht van Onze Minister van Defensie en Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met gebruikmaking van onbezoldigd verlof in verband met deeltijdarbeid.

3. Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd wordt ten minste twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever ingediend onder opgave van het tijdstip van ingang, alsmede van:

a. de gewenste omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week, of, als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen, over dat tijdvak;

b. de gewenste arbeidsplaats; of

c. de gewenste spreiding van de werktijd van de uren over de week, of het anderszins overeengekomen tijdvak.

Een jaar nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd heeft ingewilligd of afgewezen, kan de werknemer opnieuw een verzoek indienen.

4. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over diens verzoek.

5. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur of de werktijd in, voor zover het betreft tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

6. De werkgever overweegt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsplaats en pleegt overleg met de werknemer indien hij het verzoek afwijst.

7. De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

8. De beslissing op het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt, of de spreiding van de uren, de aanpassing van de arbeidsplaats of werktijd vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen meegedeeld.

9. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermindering leidt tot ernstige problemen:

a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;

b. op het gebied van de veiligheid, of

c. van roostertechnische aard.

10. Bij vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermeerdering leidt tot ernstige problemen:

a. van financiële of organisatorische aard;

b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of

c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

11. Bij aanpassing van de werktijd is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien de aanpassing leidt tot ernstige problemen:

a. op het gebied van veiligheid;

b. van roostertechnische aard; of

c. van financiële of organisatorische aard.

12. Indien de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

13. Uitsluitend ten aanzien van vermeerdering van de arbeidsduur of aanpassing van de arbeidsplaats of de werktijd kan van dit artikel of een of meer onderdelen daarvan worden afgeweken bij collectieve arbeids-overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan dan wel, indien geen collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van toepassing is of terzake geen bepaling bevat, indien de werkgever terzake schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeels-vertegenwoordiging.

14. Dit artikel is niet van toepassing ten aanzien van een werkgever met minder dan 10 werknemers. Deze dient een regeling te treffen met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur.

15. Voor de toepassing van het dertiende lid geldt een afwijkende regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of een afwijkende regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging, voor vijf jaren vanaf het tijdstip waarop die regeling ingaat, indien geen termijn van ten hoogste vijf jaren is bepaald. Indien geen termijn is bepaald gaat bij wijziging van de regeling waarvan de in de eerste zin bedoelde afwijking deel uitmaakt binnen het in die zin bedoelde tijdvak, ten aanzien van de afwijking een nieuw tijdvak in op het tijdstip van inwerkingtreding van de wijziging.

Toelichting

Met deze nota van wijziging wordt de regeling voor plaatsonafhankelijk werken aangepast. Het oorspronkelijk wetsvoorstel regelt dat de werkgever zowel voor plaats- als tijdonafhankelijk werken een verzoek om flexibel te mogen werken moet inwilligen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Door de nota van wijziging geldt dit niet langer voor plaatsonafhankelijk werken. Voor plaatsonafhankelijk werken geldt een lichter regiem, waardoor er meer sprake is van een «right to ask, duty to consider». De werkgever moet een verzoek voor aanpassing van de werkplaats overwegen. Als hij het verzoek niet inwilligt, zal hij dit met de werknemer moeten overleggen.

Omdat nu voor de verschillende toevoegingen aan de wet verschillende regimes gelden – de weigeringsgronden voor tijdonafhankelijk werken zijn immers gespecificeerd, terwijl die voor plaatsonafhankelijk werken dat niet zijn – is ervoor gekozen om artikel 2 van de wet in zijn geheel opnieuw vast te stellen, zodat overzichtelijk wordt wat dat artikel regelt.

Voortman
Van Hijum