

Vergaderjaar 2010–2011

**32 889**

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

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **ALGEMEEN**

#### **Hoofdstuk 1 Inleiding**

Werknemers hechten steeds meer belang aan een goede balans van werken, zorgen en scholing. De arbeidsmarkt van negen tot vijf, inflexibele roostertijden, verplichte aanwezigheid op kantoor en lange files in de spits, belemmeren werknemers daarin. Uit onderzoeken blijkt keer op keer dat moderne werknemers het meest behoefte hebben aan mogelijkheden om hun arbeidsuren flexibel in te kunnen richten. Door er bijvoorbeeld voor te kunnen kiezen later te beginnen, om de kinderen naar school te kunnen brengen. Of juist eerder om aan het eind van de dag nog even de boodschappen te kunnen doen voor een zieke ouder, vriend of buurvrouw.

Met dit wetsvoorstel willen de initiatiefnemers de combinatie van arbeid en privé effectief ondersteunen. Zij stellen voor om de Wet aanpassing arbeidsduur (hierna Waa) om te vormen tot een Wet flexibel werken (hierna Wfw). Werknemers krijgen het recht hun werkgever te verzoeken om een wijziging in arbeidsuren, werktijden en werkplek.

#### *1.1. Nut en noodzaak: Cultuuromslag nodig*

Voor de samenleving worden grote arbeidsmarkttekorten verwacht in onder andere de zorg en het onderwijs. Om de kosten van de vergrijzing te kunnen opvangen is het van belang dat iedereen die kan werken, naar vermogen bijdraagt.

De arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland is met 60% relatief hoog. Daar staat tegenover dat het verschil tussen het aantal uren dat vrouwen werken en het aantal uren dat mannen werken het grootst van alle landen in Europa is. Het aantal gewerkte uren door vrouwen, gemiddeld 24 uur per week, ligt in Nederland relatief laag. Met tot gevolg dat slechts 46% van de vrouwen economisch zelfstandig is. Het is niet aan de overheid om een plek aan de keukentafel in te nemen; binnen het gezin moeten partners zelf in overleg kunnen bepalen hoe zij arbeid- en zorgtaken

combineren. Als de overheid de arbeidsparticipatie van met name vrouwen verder wil bevorderen, dan zal dat gepaard moeten gaan met betere mogelijkheden (voor beide partners) om werk en zorg te combineren.

Want ook Nederlandse mannen werken relatief vaak in deeltijd, 16% in 2009. Maar dit betreft vooral mannen die aan het begin of juist aan het eind van hun loopbaan staan. Veel vrouwen gaan minder uren werken als er kinderen komen. Voor mannen geldt dit over het algemeen niet. In tegendeel: vaders met jonge kinderen werken relatief veel uren. De mannen met jonge kinderen die wel in deeltijd werken geven aan dat zij het moeilijk vonden om dit bij hun werkgever te regelen. Bovendien ervaren ze druk vanuit hun omgeving en hun leidinggevenden en collega's om weer fulltime te gaan werken.

Er bestaat een grote behoefte onder werkenden om flexibel te kunnen werken. Uit onderzoeken blijkt dat er bijvoorbeeld in de bouw en de metaalsector behoefte is aan meer zeggenschap over de eigen werktijden. Meer zeggenschap over de werktijden en de mogelijkheid (deels) thuis te werken is een belangrijke voorwaarde voor veel Nederlanders om meer uren te willen werken. Ook uit onderzoek van de Taskforce DeeltijdPlus blijkt dat meer flexibiliteit in het werk een cruciale voorwaarde voor vrouwen is om meer uren te gaan werken. Van de werkende vaders met jonge kinderen wil driekwart gebruikmaken van flexibele werktijden, blijkt uit onderzoek van het ministerie van Jeugd en Gezin. Zij kaarten dit echter niet vaak aan, omdat zij denken toch geen toestemming te krijgen.

In het SER-rapport «Tijden van de samenleving» (2011) wordt het belang van de genoemde cultuuromslag benadrukt. Nederland verandert. Een toenemend aantal werkenden ervaart grote tijdsdruk en tijdsgebrek. De Nederlandse maatschappij is er één van taakcombineerders geworden. Er is in Nederland dan ook behoefte aan een slimmere organisatie van arbeid en dienstverlening, aan een andere organisatie van de tijd en plaats van arbeid en dienstverlening. De SER stelt vast dat de tijdsdruk mede opgelost kan worden door het aanpassen van arbeidsuren en arbeidsplaatsen, en wijst er op dat het van groot belang is dat werknemers en werkgevers in goed overleg de combinatie van werk en privé te vergemakkelijken.

Hoewel dus ook sociale partners de noodzaak van meer flexibiliteit onderkennen, vertaalt dit zich nog maar in beperkte mate in CAO-afspraken. Zo worden zaken als flexibel werken en thuiswerken in 80% van de cao's wel benoemd maar in slechts 16% van de CAO's worden er daadwerkelijk concrete afspraken gemaakt over flexibele werktijden. Waarbij in slechts 4% van de CAO's bij het inroosteren rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers zoals zorgtaken. Voor 90% van de werknemers die nu nog niet flexibel werkt, geldt dat dit niet is toegestaan.

De initiatiefnemers willen met de Wfw een bijdrage leveren aan de cultuuromslag, die ook de SER bepleit. Door aanpassing van de wet zullen werknemers en werkgevers vaker in CAO's aanvullende afspraken maken over flexibel werken en nader invulling geven aan de mogelijkheden die de Wfw biedt. Het kabinet constateerde in 2004 naar aanleiding van de evaluatie van de Waa dat door de Waa deeltijdarbeid in de samenleving en in arbeidsorganisaties meer vanzelfsprekend wordt. Eenzelfde vanzelfsprekendheid willen de initiatiefnemers ook realiseren voor flexibel werken.

Natuurlijk lenen niet alle taken zich voor flexibele arbeidstijden: leraren, winkelmedewerkers en verpleegsters zijn op gezette tijden nodig op de werkplek. Maar er zijn wel steeds meer mogelijkheden om flexibel te werken. De secretaresse van een bouwbedrijf valt onder dezelfde CAO als de bouwvakkers, maar er is geen dwingende reden om haar werktijden niet flexibel te kunnen invullen. Zelfs voor de bouwvakkers zelf zijn er mogelijkheden om de werktijden minder rigide in te vullen.

Ook zijn er steeds meer mogelijkheden om thuis te werken. Vooral nog worden die meer benut door mannen dan door vrouwen. En telewerk is nu nog een zaak van hoger opgeleiden. Een derde van de werknemers met een opleiding op WO- of HBO-niveau werkt minstens één dag thuis. Bij lager opgeleiden is dat niet meer dan 10 procent.

### *1.2. Voordelen van flexibel werken voor werknemers en werkgevers*

Mensen die flexibel werken zijn meer tevreden over hun baan. Daarnaast heeft het ook andere voordelen. Flexibele werkers kunnen meer werk aan (38%) en werken efficiënter. Ook is 30% als gevolg van het flexibel kunnen werken, meer uren gaan werken. Onderzoek van het Wolfson Research Institute laat zien dat werknemers die zelf hun werktijden kunnen indelen, over het algemeen gezonder zijn. Doordat ze hun tijden zelf kunnen indelen zijn ze minder gestrest en krijgen ze meer rust waardoor ze fysiek en mentaal gezonder zijn.

Als werknemers thuis kunnen werken en daar zelf de werktijden kunnen indelen heeft dat een positief effect op het aantal uren dat ze kunnen werken. Om te beginnen bespaart de werknemer dankzij telewerken reistijd, gemiddeld een uur per dag. Daarnaast kan de werknemer zijn tijd flexibeler indelen en daardoor het werk beter combineren met zorgtaken.

Uit onderzoek van de Universiteit Tilburg blijkt dat bedrijven die graag willen dat hun werknemers op afwijkende tijden werken, aantrekkelijker worden als ze daar zelf inspraak in hebben. Dat geldt met name voor vrouwen. De bedrijven die werknemers de kans geven om hun werktijden zelf flexibel in te delen hebben ook minder personeelsproblemen.

Bovendien kunnen bedrijven die de standaard werkweek durven los te laten ook beter insprijgen op de wensen van hun klanten die ook steeds meer op zoek zijn naar diensten buiten de standaard «openingstijden» om. Een gemeente die nog na vijven bereikbaar is of een kapperszaak waar je je nog kunt laten knippen.

Telewerken biedt kansen voor werkgevers. Werknemers noemen als belangrijkste redenen om thuis te gaan werken het feit dat het thuis rustiger (64%) is en dat ze efficiënter (47%) kunnen werken. Time Magazine meldde dat werknemers op hun werk gemiddeld elke elf minuten gestoord worden door het een of ander. In totaal gaat hier gemiddeld per dag 2,1 uur aan verloren. Uit onderzoek blijkt dan ook dat telewerkers 15 tot 25 procent productiever zijn.

Het is dus niet verwonderlijk dat ook VNO-NCW pleitbezorger is van telewerken. Zij roept bedrijven actief op om telewerken te stimuleren. Het leidt, aldus de werkgeversorganisatie, tot tevredener en meer gemotiveerde werknemers, tot een hogere productiviteit en tot besparing op kantoorkosten.

### *1.3. Flexibel werken en het milieu*

Een kwart van het aantal afgelegde autokilometers in Nederland is toe te schrijven aan het woon-werkverkeer. Juist deze kilometers worden bovengemiddeld vaak in de ochtend- en avondspits afgelegd. Door op andere tijden te beginnen of vaker thuis te werken, neemt de druk op de meest belaste wegdelen af.

Verschillende onderzoeken tonen aan dat meer telewerk kan leiden tot een forse daling van het aantal files. Uit pilotstudies in binnen- en buitenland bleek dat telewerkers tot 19% minder autorijden. Ook melden werkgevers een daling van de kosten die zij kwijt zijn aan reistijd en reiskosten. Onderzoek van Motivaction in opdracht van IBM toont aan dat 74% van de Nederlanders telewerken ziet als een oplossing voor het fileprobleem.

### *1.4. Wetgeving in Groot Brittannië: Employment Act*

In Groot Brittannië hebben ouders door een aanpassing van de Employment Act sinds 2003 het recht gekregen om een verzoek in te dienen bij hun werkgever. Uitgangspunt van de wet is: «a right to ask, a duty to consider»: werknemers hebben het recht om een verzoek tot flexibel werken in te dienen, de werkgever is eraan gehouden om het verzoek volgens een procedure te beoordelen.

De initiatiefnemers hebben zich laten inspireren door dit voorbeeld. Natuurlijk is de arbeidsmarkt en sociale zekerheid van Nederland niet één op één te vergelijken met die in Groot Brittannië. Maar de cultuuromslag die de Employment Act heeft bewerkstelligd is eenzelfde die ook de initiatiefnemers voor ogen hebben.

In eerste instantie was in Groot Brittannië het recht beperkt tot ouders van kinderen tot 7 jaar en ouders van kinderen met een handicap tot 18 jaar. Uit onderzoek dat in 2006 onder deze groep werd uitgevoerd bleek dat 90% van de werkgevers de verzoeken toe kende. In totaal 76% van de werkgevers vond dat het nieuwe recht geen problemen voor de organisatie oplevert. Zij oordeelden dat het recht positief bijdraagt om werk-privé in balans te krijgen: 68% van de werkgevers was het eens met de stelling dat het recht een positieve tot zeer positieve invloed heeft op de houding van werknemer.

Na een evaluatie in 2010 is besloten om de wet fors uit te breiden en inmiddels kunnen alle ouders met kinderen onder de 17 jaar een verzoek indienen. Vanaf april 2011 gaat de leeftijd omhoog van 17 naar 18 jaar. Hiertoe is besloten omdat het zo eenvoudiger wordt voor werkgevers om te bepalen wie wel of niet een verzoek mag indienen. Ook vanwege gelijkheidsbeginselen is besloten om alle ouders met kinderen onder de wetgeving te laten vallen.

## **Hoofdstuk 2 De huidige wetgeving in Nederland**

In het parlement zijn in de jaren negentig verschillende voorstellen gedaan om te komen tot een recht op deeltijdarbeid. Uiteindelijk resulteerde dit in de Waa, die juli 2000 in werking trad.

Volgens deze wet kan een werknemer zijn werkgever vragen om een vermindering of vermeerdering van het aantal arbeidsuren. De werkgever kent het verzoek toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Voor een vermeerdering van de arbeidsuren, kan in de CAO worden afgeweken van deze wetgeving.

In het jurisprudentieonderzoek uit 2003 is gekeken naar de rechtspraak vanaf 1 januari 2002. Omdat de wet nog maar kort geleden in werking was getreden, was de jurisprudentie beperkt. Wel valt op dat het criterium «zwaarwegende bedrijfsbelangen» in combinatie met de zinsnede dat het tot ernstige problemen moet leiden een cruciale rol speelt. De rechter is van mening dat van de werkgever binnen het redelijke, aanpassingen in zijn organisatie of bedrijfsvoering mogen worden gevraagd. Zo kan bijvoorbeeld worden verwacht dat hij moeite doet om een nieuwe medewerker aan te trekken.

In 2004 is er gekeken of de Waa de beoogde doelstellingen in de praktijk realiseert. Het kabinet was op basis van deze evaluatie overwegend positief over de werking van de wet. De Waa bleek onvoldoende bekend bij met name kleine werkgevers en bij werknemers. Ook bleek een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur meestal onderling geregeld te worden, zonder een beroep op de Waa. Maar de Wet geeft het kader aan waar binnen deze afspraken gerealiseerd kunnen worden en het geeft werknemers die behoefte hebben aan een andere arbeidsduur een instrument in handen om dit te realiseren, aldus de toenmalig minister van Sociale Zaken. Voorts beoordeelde het kabinet het als positief dat met de Waa werknemers en werkgevers meer rechtszekerheid hebben gekregen en dat er meer eenduidigheid wordt geboden.

In 2008 is er gekeken naar de effectiviteit van de Waa. Ook toen bleek dat de wet effectief is. Verzoeken voor aanpassing van de arbeidsduur komen vaak voor in de praktijk. Meestal wordt daarbij niet verwezen naar de wet zelf. De onderzoekers stellen dan ook dat de wet een meer indirecte invloed heeft. De wet legt de norm vast en ondersteunt daarmee de praktijk. De toenmalige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dhr. Donner onderschreef dit. Hij stelt dat de Waa het overleg tussen werkgever en werknemer ondersteunt. In zijn beleidsverkenning modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden uit 2009 kondigt hij aan om de Waa te moderniseren met als doel deze beter aan te laten sluiten bij de behoeften. Hij stelde een aantal aanpassingen van de Waa voor om de bestaande wettelijke mogelijkheden beter te benutten. De initiatiefnemers nemen het voorstel over om de minimumtermijn van twee jaar voordat een nieuw verzoek door een werknemer mag worden ingediend te verkorten. Onlangs heeft de minister zijn wetsvoorstel ook naar de Kamer gezonden. Daarin staan nog twee andere voorstellen waarmee wordt geregeld dat de werknemer ook verzoeken kan indienen als er sprake is van onvoorziene omstandigheden en/of verzoeken met een tijdelijk karakter<sup>1</sup>.

### **Hoofdstuk 3 Wetsvoorstel flexibel werken**

#### *3.1 Wettelijk recht en de rol van sociale partners*

De belangrijkste wijziging betreft de uitbreiding van de Waa, waarmee wordt beoogd dat werknemers een verzoek in kunnen dienen voor iedere vorm van flexibel werk. Werknemers krijgen het recht hun werkgever te verzoeken om een wijziging in arbeidsuren, tijden en plaats. Door toevoeging van de begrippen «arbeidstijden» en «plaats» wordt ieder verzoek tot flexibel werk mogelijk als dit voldoet aan de definitie van arbeidsvoorwaarden. De Waa beperkt zich daardoor niet meer tot alleen een aanpassing van de arbeidsuren.

In de beleidsverkenning «Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden» (2008) heeft het kabinet destijds gereageerd op de suggestie om ook de werknemer het recht te geven om te verzoeken om specifieke arbeidstijden en arbeidsplaats. Hoewel het kabinet stelde dat zij

---

<sup>1</sup> Zie kamerstuk 32 855, nr. 3.

het overleg tussen werkgever en werknemer blijvend wilde bevorderen, was zij geen voorstander van een regeling voor flexibel werken. Het kabinet vond het bevorderen van meer flexibele arbeidspatronen primair de verantwoordelijkheid van de sociale partners, omdat uitsluitend zij weten wat op het niveau van sector of bedrijf de mogelijkheden zijn. De initiatiefnemers zijn het er mee eens dat flexibel werken primair tot de verantwoordelijkheid van de sociale partners behoort. Zij stellen daarom geen absoluut recht op flexibel werken voor, maar het recht op het doen van een verzoek aan de werkgever tot aanpassing van arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd. Werkgevers behouden het recht dat verzoek af te wijzen. Zij worden slechts verplicht die (eventuele) afwijzing goed te motiveren.

Tevens is het wettelijk recht niet van toepassing op werknemers die onder de werking van een CAO vallen met inhoudelijke bepalingen over flexibel werken. De initiatiefnemers handhaven het zogenaamde «driekwart dwingend recht» om werkgevers en werknemers te stimuleren om in CAO's concrete afspraken op maat te maken over flexibel werken. Uiteraard dienen dit terzake doende bepalingen te zijn die werknemers de facto een mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur, -plaats of werktijd verschaffen. In de sectoren waar geen CAO's van toepassing zijn, of waarin CAO's gelden zonder bepalingen over flexibel werken, geldt onverminderd het wettelijk verzoekrecht.

Een ander bezwaar van het kabinet was de angst voor juridisering, waardoor het een belemmering kan vormen voor de aannames van personeel, met name van vrouwen met jongere kinderen. De initiatiefnemers delen die zorgen niet. Met het recht om te verzoeken om de arbeidsduur, werktijden en werkplek aan te passen wordt flexibel werken een vanzelfsprekend onderwerp van gesprek. Zij worden in deze opvatting gesterkt doordat uit de evaluatie Waa blijkt dat verzoeken nauwelijks leiden tot juridische stappen en meestal informeel worden afgehandeld. Werkgevers geven in dit onderzoek aan dat op een afwijzing van een verzoek door de werknemers over het algemeen met begrip wordt gereageerd. Bij ongeveer 6% van de werkgevers hebben werknemers uit onvrede met de beslissing (juridische) vervolgstappen genomen. Werknemers hebben de vakbond ingeschakeld of hebben een rechtszaak aangespannen.

### *3.2 Periode twee maanden*

In de huidige WAA is bepaald dat een werknemer een verzoek minstens 4 maanden voor het beoogde tijdstip moet indienen. Uit de evaluatie blijkt dat verzoeken bijna altijd ruim voor het verstrijken van de termijn van 4 maanden worden ingewilligd. De initiatiefnemers zijn van mening dat deze periode gehalveerd kan worden. Een kortere termijn maakt de wet een krachtiger instrument. Flexibele afspraken kunnen niet op de lange baan worden geschoven. Een termijn is wel nodig, omdat het zowel de werknemer als de werkgever helderheid geeft.

### *3.3 Van twee naar één jaar*

In navolging van de toenmalig minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kiezen de initiatiefnemers er voor om de termijn waarbinnen je een aanvraag mag doen te verkorten van twee naar één jaar dienstverband. Net als de minister zijn zij van mening dat dit ten goede komt aan de flexibiliteit van de regeling.

### 3.4 Kleine werkgevers

De huidige Waa kent nog een uitzonderingsartikel voor werkgevers met minder dan 10 werknemers, de «kleine werknemers». Zij vallen niet onder de Waa, maar dienen een eigen regeling te treffen. De initiatiefnemers constateren dat uit jurisprudentie blijkt dat dit artikel veel onduidelijkheid met zich meebrengt. Ten eerste blijkt uit een voortgangsrapportage (2002) dat het bedoelde artikel de kleine werkgevers weinig houvast biedt. Veel kleine werkgevers zijn niet op de hoogte van de bepalingen uit de Waa en weten daardoor niet dat zij een eigen regeling dienen te treffen. Het is onduidelijk wat het rechtsgevolg is als een werkgever geen eigen regeling treft. Over het algemeen wordt aangenomen dat de Waa een reflexwerking heeft. Dat betekent dat als er een regeling is, deze gevolgd dient te worden. Indien er geen regeling is, dan wordt het verzoek op basis van de criteria van de Waa beoordeeld. Het gevolg is dus dat kleine werkgevers veelal in de praktijk onder de Waa vallen omdat zij geen eigen regeling hebben getroffen.

Teneinde meer eenduidigheid te creëren voor zowel werkgevers als werknemers stellen de initiatiefnemers voor dat het uitzonderingsartikel vervalt. De Waa wordt zo aangepast dat kleine werkgevers in principe onder de Waa vallen. Dit neemt niet weg dat alle werkgevers contractsvrijheid houden. Het staat hen vrij om afspraken met elkaar te maken. Zij dienen zich echter wel aan het minimum van de wet te houden. Dit geldt voor alle partijen, dus werkgevers en werknemers bij zowel kleine als grote bedrijven kunnen hier gebruik van maken.

De initiatiefnemers kunnen zich voorstellen dat voor een kleine werkgever verzoeken tot flexibel werken ingrijpender en verregaander kunnen zijn dan voor een groot bedrijf. Waarschijnlijk zal er daarom eerder sprake zijn van zwaarwegende bedrijfsbelangen die tot ernstige problemen leiden.

### 3.5 Financiële en administratieve lasten

Het wetsvoorstel heeft voor de Rijksbegroting geen gevolgen aangezien het gaat om het recht op een verzoek dat afgehandeld dient te worden binnen de relatie tussen werkgever en werknemer. Aan dergelijk overleg zijn kosten verbonden voor de werkgever in de zin van tijd en loonkosten.

Aanvankelijk zullen werkgevers die de omslag moeten maken meer moeten investeren in het gesprek met hun werknemers, het volgen van de procedures, het opstellen van werkroosters en het leiding geven op basis van output in plaats van aanwezigheid. Op termijn verdient die investering zich terug door een hogere productiviteit en minder verzuim en verloop, omdat werknemers meer tevreden zijn over hun werksituatie.

De administratieve lasten van het wetsvoorstel laten zich niet zo eenvoudig becijferen, doordat onzeker is hoeveel werknemers een verzoek zullen indienen. Uitgaande van een aantal veronderstellingen zijn de administratieve lasten becijferd op in totaal EUR 22 mln. Hierbij is uitgegaan van een aantal veronderstellingen. Zo wordt er verondersteld dat circa 75% van de werknemers in een sector werkt die zich leent voor flexibel werken. In paragraaf 1.1 is al aangegeven dat niet alle taken zich lenen voor flexibele arbeidstijden, zo zijn leraren, winkelmedewerkers en verpleegsters op gezette tijden nodig op de werkplek. De initiatiefnemers gaan dan ook uit van zo'n 4,9 miljoen mensen (75% van 6,5 miljoen werknemers in Nederland) die mogelijk een beroep doen op deze wet. Hiervan zal circa 10% jaarlijks een beroep doen op de wet. Het valt te verwachten dat deze kosten na verloop van tijd minder kunnen worden. Er zal, zo verwachten de initiatiefnemers, een cultuurverandering optreden



waardoor de afhandeling van een verzoek op den duur nog minder tijd met zich meebrengt. Voorts valt te verwachten dat de kosten voor huisvesting zullen dalen.

#### **Hoofdstuk 4 Voorlichting**

Om werkgevers en werknemers goed te informeren over de (on)mogelijkheden van flexibel werken, bepleiten de initiatiefnemers dat het wetsvoorstel flexibel werken vergezeld gaat van een uitgebreide website. Dat is ook nodig omdat uit de evaluatie van de Waa blijkt dat zowel veel werknemers als werkgevers onvoldoende bekend zijn met de Waa. Er zou wellicht aansluiting gezocht kunnen worden bij de al bestaande website [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl).

Op de website kunnen werkgevers en werknemers informatie vinden over flexibel werken, voorbeeldbrieven om het verzoek te doen en voorwaarden die flexibel werken tot een succes maken. Zo is het bijvoorbeeld belangrijk dat leidinggevenden zich realiseren dat telewerken een aanpassing vergt. Werknemers moeten afgerekend worden op wat ze presteren (in plaats van op aanwezigheid) en er moet thuis een fatsoenlijke werkplek komen. Zeker als mensen het merendeel van hun arbeidstijd thuis werken, is het belangrijk dat de werkgever actief contact onderhoudt en ervoor zorgt dat collega's elkaar blijven ontmoeten. Overigens staan de initiatiefnemers positief tegenover het voornemen van het kabinet om de arboregels voor thuiswerken kritisch tegen het licht te houden. De afspraken over de voorzieningen die nodig zijn voor een werkplek thuis worden niet in het wetsvoorstel opgenomen. Wel wordt de mogelijkheid opengelaten dit later nog bij ministeriële regeling te regelen.

#### **ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**

##### **ARTIKEL I**

###### *Onderdeel A*

Door dit voorgestelde onderdeel wordt in artikel 1 van de Wet aanpassing arbeidsduur (hierna: de wet) een nieuwe definitie opgenomen, te weten «arbeidsvoorwaarden». Onder arbeidsvoorwaarden wordt in deze wet verstaan de uit een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling voortvloeiende arbeidsduur, arbeidstijden en plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht.

De reikwijdte van de huidige wet wordt hiermee vergroot, doordat in de toepasselijke bepalingen telkens wordt verwezen naar deze definitie. Aldus kan een werknemer nu – naast een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur – ook verzoeken dat de arbeidstijden en/of arbeidsplaats wordt aangepast.

###### *Onderdeel B*

Het onderdeel stelt de volgende wijzigingen in het artikel 2 van de wet voor.

Ten eerste wordt de voorwaarde dat een werknemer een bepaalde tijd in dienst is bij de werkgever alvorens hij een verzoek kan indienen, verkort van één jaar naar 26 weken.

Ten tweede wordt de eis dat het verzoek ten minste vier maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing moet worden ingediend, verkort naar twee maanden.

Ten derde kan de werknemer, een jaar nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsvoorwaarden heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen. In de huidige wet is dit slechts



eenmaal per twee jaren mogelijk. De werknemer kan een gecombineerd verzoek doen waarbij de werkgever de mogelijkheid heeft om gedifferentieerd te toetsen.

Ten vierde vervalt het twaalfde lid, waardoor de wet ook komt te gelden voor werkgevers met minder dan 10 werknemers.

Voor een inhoudelijke beschrijving van deze wijzigingen wordt verwezen naar het algemene deel van deze toelichting.

#### *Onderdeel C*

Onderdeel C brengt artikel 3 van de wet in overeenstemming met de terminologie van dit wetsvoorstel. De werking van artikel 3 wordt hiermee uitgebreid, omdat arbeidstijden en arbeidsplaats dus tevens onder de definitie «arbeidsvoorwaarden» vallen.

#### *Onderdeel D*

De evaluatiebepaling in artikel 4 is aangepast. Elke vijf jaar dient de Wfw te worden geëvalueerd.

#### *Onderdeel E*

Voorgesteld wordt om de citeertitel van de wet te wijzigen in «Wet flexibel werken». De oude citeertitel (Wet aanpassing arbeidsduur) voldoet niet meer, omdat door dit wetsvoorstel de reikwijdte wordt vergroot met arbeidstijden en arbeidsplaats.

Van Gent  
Van Hijum