# Meer of minder werken wettelijk geregeld: de WAA

**Mr. drs. R.M. Beltzer**
onderzoeker Hugo Sinzheimer Instituut te Amsterdam
**Mr. M. van Eck**
advocaat te Haarlem

De introductie van een wettelijk recht van werknemers op aanpassing (vooral: vermindering) van de arbeidsduur staat al enkele jaren in de politieke belangstelling. Na wetsvoorstellen van Rosenmöller, wederom Rosenmöller (nu c.s.) en Bijleveld-Schouten[1] diende het kabinet op 23 december 1998 zelf een wetsvoorstel in.[2] Dit wetsvoorstel, dat een onderdeel vormt van de Kaderwet arbeid en zorg, is op 8 februari jl. door de Eerste Kamer zonder stemming aanvaard. Die aanvaarding is niet zonder slag of stoot gegaan: voor een wet met slechts zes artikelen is de omvang van de kamerstukken indrukwekkend te noemen.[3] Wanneer de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) in werking zal treden, is nog niet bekend. Dit tijdstip zal bij KB worden bepaald. Het Ministerie van SZW deelde ons mee dat verwacht wordt dat de wet op 1 juli 2000 in werking treedt.

Met de WAA wordt enerzijds beoogd het arbeidsaanbod en de werkgelegenheid te vergroten. Het kabinet verwacht dat indien alle verzoeken om aanpassing worden gehonoreerd, dit 70.000 extra banen zou kunnen opleveren.[4] Anderzijds moet de wet de mogelijkheden verbeteren betaald werk met andere verantwoordelijkheden te combineren. Hierdoor kan een betere verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen tot stand komen. Gebleken is dat veel vrouwen met (kleine) deeltijdbanen meer willen werken, waar mannen (met voltijdbanen) juist minder zouden willen werken. De arbeidsduurpatronen worden daardoor gevarieerder, hetgeen weer heel goed kan aansluiten bij de behoefte van bedrijven aan meer flexibiliteit.[5]

*Kern van de wet*

De WAA geeft de werknemer het recht zijn werkgever te verzoeken zijn arbeidsduur te vermeerderen of te verminderen. Het gaat dus uitdrukkelijk niet alleen om een verzoek om deeltijd, maar ook om een verzoek om meer uren te werken. Het verzoek kan alleen betrekking hebben op urenaanpassing in de eigen functie: een secretaresse zal met een beroep op de WAA geen aanspraak kunnen maken op de functie van receptioniste. De werkgever kan een verzoek tot aanpassing slechts afwijzen indien zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

*Werkingssfeer*

Voor de toepassing van de WAA worden niet alleen personen met een arbeidsovereenkomst in de zin van Titel 10 Boek 7 BW als werknemer beschouwd, maar ook personen met een publiekrechtelijke aanstelling (artikel 1). Ook de werknemer die zijn arbeid in het buitenland verricht, valt onder de wet.[6] Tegen de wil van het kabinet in is de WAA niet van toepassing op

---

[1] *Kamerstukken II* 1993-1994, 23 216 (door de Eerste Kamer in december 1997 verworpen) , *Kamerstukken II* 1997-1998, 25 902 en *Kamerstukken II* 1997-1998, 26 009.
[2] *Kamerstukken II* 1998-1999, 26 358.
[3] Zo zijn er maar liefst 34 amendementen ingediend, waarvan er overigens maar drie het gehaald hebben.
[4] *Kamerstukken II* 1998-1999, 26 358, nr. 3, p. 8.
[5] *Kamerstukken II* 1998-1999, 26 358, nr. 3, p. 7.
[6] Dit na aanvaarding van een amendement van het lid Bussemaker c.s., *Kamerstukken II* 1998-1999, 26 358, nr. 14.

ondernemingen met minder dan tien werknemers (artikel 2 lid 12).[7] De gedachte daarachter is dat een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur voor deze ondernemingen veel ingrijpender is dan voor grote bedrijven. Deze kleine ondernemingen kunnen eerder voor onoverkomelijke bedrijfsorganisatorische problemen komen te staan. Wel zullen zij zelf een regeling met betrekking tot aanpassing van de arbeidsduur moeten treffen. Daarbij kan de WAA, evenals de in de loop der jaren gewezen jurisprudentie, als handvat dienen.

*Het verzoek*

De werknemer kan een verzoek indienen waarbij geldt dat hij voorafgaande aan de verzochte ingangsdatum een jaar in dienst moet zijn. Voorgaande dienstverbanden bij dezelfde werkgever - of degene die redelijkerwijs als zijn voorganger moet worden beschouwd - worden daarbij meegeteld (artikel 2 lid 1).[8] De eis dat de werknemer een jaar in dienst moet zijn is opgenomen zodat er een zekere binding bestaat tussen werkgever en werknemer. De aanvraag moet uiterlijk vier maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk bij de werkgever ingediend worden. Ongeacht of een eerder verzoek door de werkgever is gehonoreerd kan eens per twee jaar hetzelfde of een nieuw verzoek worden gedaan (artikel 2 lid 3). Hierdoor wordt een balans gevonden tussen enerzijds het belang van de werknemer in verband met gewijzigde omstandigheden een verzoek te doen en anderzijds het belang van de werkgever niet te vaak van dezelfde werknemer een verzoek te krijgen. De termijn van twee jaar is overigens niet absoluut: op grond van goed werkgeverschap kan de werkgever niettemin verplicht zijn een aanvraag in behandeling te nemen bij een relevante wijziging van omstandigheden.[9]

Het verzoek bestaat uit drie elementen: de gewenste omvang van de arbeidsduur, de beoogde ingangsdatum en de gewenste spreiding van de uren. Daarbij dient de werknemer natuurlijk rekening te houden met de normale bedrijfstijden bij zijn werkgever. Een verzoek om verlenging van de arbeidsduur van 32 naar 40 uren hoeft door de werkgever niet gehonoreerd te worden als een normale werkweek in zijn onderneming 36 uren bedraagt. De WAA bevat geen minimum- of maximumaanpassing van de arbeidsduur: de aanvraag kan een uitbreiding met één uur inhouden, maar ook een vermindering met 24 uren. Mocht de werknemer na een toegewezen aanpassing van zijn arbeidsduur terug willen naar zijn oude situatie, dan zal hij opnieuw een verzoek moeten indienen. De WAA bevat dus geen “terugkeergarantie”.[10]

Opmerkelijk is dat de werknemer zijn aanvraag niet hoeft te motiveren. Hoewel de WAA moet worden gezien in het licht van de Kaderwet arbeid en zorg, hoeft een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur met “zorg” niets te maken te hebben. Volgens het kabinet is de reden voor een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur niet relevant voor het al dan niet inwilligen daarvan. Het is niet aan de werkgever om de motieven van de werknemer te beoordelen. De WAA is immers juist bedoeld om de keuzevrijheid van de individuele werknemers te vergroten.

---

[7] Amendement van het lid Bijleveld-Schouten, *Kamerstukken II* 1999-2000, 26 358, nr. 29. Vergelijk *Kamerstukken II* 1998-1999, 26 358, A, p. 5: “Het uitsluiten van kleine werkgevers – door middel van een arbitraire grens – voegt hier niets aan toe en leidt bovendien tot een (ongewenst) verschil in rechtspositie van werknemers.”
[8] Vergelijk artikel 7:667 lid 5 BW.
[9] *Kamerstukken II* 1998-1999, 26 358, nr. 5, p. 25.
[10] *Handelingen II* 8 september 1999, 101-5833.

*De beslissing van de werkgever*

De werkgever is verplicht met de werknemer te overleggen voordat hij op de verzochte aanpassing beslist (artikel 2 lid 4). De werknemer kan zich akkoord verklaren met een afwijkend voorstel tot aanpassing van de arbeidsduur. De werkgever moet de werknemer schriftelijk op de hoogte stellen van zijn beslissing. Die beslissing moet uiterlijk een maand voor de gevraagde ingangsdatum worden genomen. Gebeurt dat niet, dan wordt de arbeidsduur van de werknemer aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer (artikel 2 lid 10). De werknemer kan in dat geval dus op het werk verschijnen op de door hem voorgestelde uren zonder dat hij geconfronteerd mag worden met een ontslag wegens werkweigering.

Als de werkgever het verzoek niet honoreert of de spreiding van de uren vaststelt in afwijking van het voorstel van de werknemer, moet hij dat gemotiveerd doen (artikel 2 lid 7). De werkgever kan daarbij niet volstaan met een tweeregelig briefje. Verwijzing naar één van de in de WAA genoemde weigeringsgronden zonder nadere motivering is evenmin toereikend. De werkgever moet zijn beslissing staven met concrete cijfers, gegevens over pogingen die hij gedaan heeft om voor de vrijgevallen uren een andere werknemer te vinden, enzovoort.[11]

*Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen*

De werkgever willigt het verzoek van de werknemer in, voor zover het de omvang van de verzochte aanpassing en de verzochte ingangsdatum betreft, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten (artikel 2 lid 5). Of sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dient beoordeeld te worden in de context van een concrete situatie.[12] Alle relevante omstandigheden van het geval moeten dus meegewogen worden. Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel is uitgebreid gediscussieerd over wat wel en wat niet als een zwaarwegend belang kan worden beschouwd.[13]

In de WAA staat een aantal voorbeelden genoemd van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Deze opsomming is niet limitatief. Er kunnen dus ook andere zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen in het geding zijn. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een dergelijk belang als de gevraagde aanpassing ernstige problemen oplevert (artikel 2 lid 8):

- voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
- op het gebied van de veiligheid;
- van roostertechnische aard.

Bij vermeerdering van uren bepaalt artikel 2 lid 9 dat sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als de gevraagde aanpassing leidt tot ernstige problemen:

- van financiële of organisatorische aard;
- wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk;
- omdat de vastgestelde formatiebegroting of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

Hieronder volgt een toelichting op een aantal van de hierboven genoemde situaties.

---

[11] *Handelingen II* 8 september 1999, 101-5836.
[12] *Kamerstukken II* 1998-1999, 26 358, nr. 25, p. 1.
[13] De staatssecretaris heeft hier zelfs een aparte brief aan gewijd: *Kamerstukken II* 1998-1999, 26 358, nr. 25.

Tijdens de parlementaire behandeling is in verband met problemen op het gebied van de veiligheid onder meer een voorbeeld uit de jurisprudentie genoemd: de KLM mocht het verzoek van een piloot om voor 50% te werken afwijzen en de eis stellen dat minimaal 80% gewerkt zou worden aangezien het voor de veiligheid van de piloot en de passagiers vereist was dat de piloot regelmatig zou vliegen.[14] Voor defensie- en politieorganisaties en particuliere veiligheidsdiensten kan het op het gebied van veiligheid bijvoorbeeld gaan om de noodzakelijke, volledige inzetbaarheid van eenheden.[15]

Bij roostertechnische problemen kan gedacht worden aan de situatie dat toewijzing van een verzoek om deeltijd te werken binnen een bedrijf waar in ploegendienst wordt gewerkt in een volcontinurooster ertoe leidt dat een gat valt in het rooster door de vrijgekomen uren.[16] Indien de vrijgekomen uren niet opgevuld kunnen worden, kan sprake zijn van een zwaarwegend belang.

Uit de memorie van toelichting blijkt dat in het algemeen sprake zal zijn van een ernstig financieel probleem indien een verstrekte subsidie in het kader van gesubsidieerde arbeid niet toereikend is om de kosten te betalen die voortvloeien uit de vermeerdering van de arbeidsduur van een werknemer.[17] Als de werkgever kan aantonen dat er geen geld is voor extra personeel (urenvermeerdering), kan sprake zijn van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Bij het ontbreken van formatieruimte kan bijvoorbeeld gedacht worden aan overheidswerkgevers die met betrekking tot het aantal beschikbare functies binnen de vastgestelde formatieruimte moeten blijven.[18]

*Wie het eerst komt, het eerst maalt*

Een werkgever kan geconfronteerd worden met meerdere verzoeken om aanpassing van arbeidsduur. Het is niet zo dat een werknemer die bijvoorbeeld langer in dienst is, voorrang krijgt. De werkgever moet de aanvragen behandelen in volgorde van binnenkomst en iedere aanvraag toetsen aan zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen. Het is denkbaar dat een werkgever na inwilliging van een aantal verzoeken op een punt komt dat zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich verzetten tegen honorering van een nieuw verzoek.[19]

*Redelijkheid & billijkheid*

De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij hij bij een andere spreiding een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken (artikel 2 lid 6). Gedacht zou kunnen worden aan verzoek van een voltijd werknemer in de postkamer om twintig uur per week te werken en wel gedurende de middagen. In het bedrijf komt de post ’s ochtends binnen en moet deze zo snel mogelijk verspreid worden binnen het bedrijf. De werkdruk in deze functie en op deze afdeling is ’s ochtends het grootst. De werkgever zou in verband hiermee de spreiding van uren aldus kunnen vaststellen dat de werknemer in plaats van

---

[14] President Rechtbank Amsterdam 27 juli 1995, *JAR* 1995/176 en *Kamerstukken II* 1998-1999, 26 358, nr. 25, p. 1.
[15] *Kamerstukken II* 1998-1999, 26 358, nr. 3, p. 16-17.
[16] *Kamerstukken II* 1998-1999, 26 358, nr. 5, p. 28.
[17] *Kamerstukken II* 1998-1999, 26 358, nr. 3, p. 17.
[18] Zie vorige noot.
[19] *Kamerstukken II* 1998-1999, 26 358, nr. 5, p.18.

de middagen alleen de ochtenden werkt.[20] Het lijkt erop dat de werkgever bij de vaststelling van de urenspreiding meer ruimte heeft dan bij zijn beslissing op de verzochte aanpassing van de arbeidsduur en de beoogde ingangsdatum.

*Afwijking in overleg met werknemersvertegenwoordigers*

De WAA bevat in principe dwingend recht. Afwijking in de arbeidsovereenkomst is niet mogelijk. Door aanvaarding van een amendement[21] is niettemin de mogelijkheid geïntroduceerd afwijkende afspraken te maken over vermeerdering van de arbeidsduur (artikel 2 lid 11). Die afspraken kunnen alleen bij CAO of regeling door of namens een bestuursrechtelijk orgaan worden gemaakt. Zo is het mogelijk bij CAO af te zien van vermeerdering. Is er geen CAO of regeling, dan kan de werkgever (schriftelijke) afspraken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging maken. Afspraken over verzoeken om vermindering van de arbeidsduur zijn niet mogelijk, voor zover die voor de werknemer in nadelige zin van de WAA afwijken.

*Victimisatie*

Artikel 3 bevat een bijzonder opzegverbod. Heeft de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur verzocht, dan kan de werkgever hem niet om die reden ontslaan. Een vergelijkbare bepaling (ten aanzien van ouderschapsverlof) staat in artikel 7:670 lid 7 BW.

*Conclusie*

Na inwerkingtreding van de WAA zal een werkgever een verzoek van een werknemer om meer of minder te werken niet zomaar naast zich neer kunnen leggen. De werkgever zal met de werknemer in overleg moeten treden en zal tijdig moeten beslissen op het verzoek. Hij kan zich er bij afwijzing niet van af maken door bijvoorbeeld alleen te stellen dat de verzochte aanpassing organisatorisch niet valt in te passen of dat er geen andere arbeidskracht valt te vinden. Slechts zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen kunnen aan inwilliging van een aanvraag in de weg staan. Wat onder deze belangen moet worden verstaan, zal ongetwijfeld in de jurisprudentie nader worden vormgegeven.

---

[20] *Handelingen II* 7 september 1999, 100-5783. Op dit voorbeeld van het lid Örgü heeft de staatssecretaris niet gereageerd. Vergelijk ook Kantonrechter Gouda 15 juli 1999, *JAR* 1999/184.
[21] Amendement van het lid Örgü, *Kamerstukken II* 1999-2000, 26 358, nr. 32.