

De Wet Flexibel Werken (WFW)

Vanaf 1 januari 2016 is de Wet Flexibel Werken (WFW) in werking getreden.

De nieuwe wet beoogt het flexibel werken te bevorderen, zodat werknemers meer mogelijkheden krijgen om te werken op de door hen gewenste plaats en op voor hen gunstige tijden. Werknemers krijgen met de WFW het recht om hun werkgever te verzoeken om een wijziging door te voeren in arbeidsduur, werktijd of arbeidsplaats.

Wettelijk recht op flexibel werken?

Werknemers krijgen met de WFW het recht om hun werkgever te verzoeken om een wijziging in arbeidsduur, werktijd of arbeidsplaats. Het recht om een verzoek te doen, betekent niet dat de werkgever te allen tijde verplicht is daaraan gehoor te geven. Afhankelijk van het type verzoek van de werknemer, gelden er andere eisen om het verzoek af te wijzen.

Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur of de werktijd zal de werkgever moeten inwilligen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. In de wet zijn enkele voorbeelden genoemd van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelangen. Hiervan is bijvoorbeeld sprake indien het verzoek leidt tot ernstige problemen op het gebied van veiligheid of van rooster technische of financiële aard.

Voor het verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats geldt het criterium van de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet. Wel zal de werkgever het verzoek van de werknemer serieus in overweging moeten nemen en daarover in overleg moeten gaan met de werknemer.

De werkgever moet schriftelijk beslissen. Indien het verzoek wordt afgewezen, moet de werkgever dit ook schriftelijk beargumenteren.

Kan iedere werknemer een verzoek indienen?

Op het moment van de beoogde ingangsdatum moet de werknemer ten minste 26 weken in dienst zijn. De werknemer dient in zijn verzoek kort gezegd kenbaar te maken welke aanpassing hij wenst alsmede de gewenste ingangsdatum.

Wanneer dient een werknemer het verzoek te doen?

Het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur, de werktijd of de arbeidsplaats moet ten minste twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever worden ingediend.

Hoe vaak kan een werknemer een verzoek indienen?

Na afwijzing of inwilliging van het verzoek moet de werknemer (behoudens onvoorziene omstandigheden) één jaar wachten voordat hij een nieuw verzoek mag doen.

Binnen welke termijn moet een werkgever beslissen?

De werkgever moet minimaal een maand voor de, door de werknemer gewenste ingangsdatum, een beslissing nemen over het ingediende verzoek. Doet de werkgever dit niet, dan leidt dat tot een wijziging conform het door de werknemer ingediende verzoek.

Geldt de Wet flexibel werken ook voor kleine werkgevers?

Voor wat betreft de arbeidsduur bestaat voor kleine werkgevers (minder dan 10 werknemers) een uitzondering. Een werkgever met minder dan 10 werknemers dient zelf een regeling te treffen met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur. Deze uitzondering geldt niet voor wat betreft aanpassing van arbeidstijden of arbeidsplaats.

Kan van de Wet Flexibel Werken worden afgeweken?

Via de cao, via een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of via schriftelijke overeenstemming met de ondernemingsraad (of als deze er niet is een personeelsvertegenwoordiging) kan, uitsluitend ten aanzien van vermeerdering van de arbeidsduur of aanpassing van de arbeidsplaats of de werktijd, worden afgeweken van de Wet flexibel werken.

Tips voor de werkgever:

- Behandel ieder verzoek tot wijziging van arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats serieus.
- Ga na op welke gronden een verzoek kan worden afgewezen.
- Beslis tijdig.
- In geval van een verzoek tot wijziging van de arbeidsduur: let op dat de maximaal toegestane arbeidstijd niet wordt overschreden.
- In geval van een verzoek tot thuiswerken: zorg voor een veilige thuiswerkplek en een goede beveiliging van bedrijfsgegevens.

Tips voor de werknemer:

- Als werknemer kan je straks een verzoek tot aanpassing van arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd indienen.
- Het verzoek dient ten minste twee maanden voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk te worden ingediend.
- Op het moment van de beoogde ingangsdatum moet je ten minste 26 weken in dienst zijn.
- Een jaar na de wijziging of afwijzing daarvan kan je opnieuw een verzoek indienen.