

Arbeidsduur vermeerderen of verminderen



Organisaties ondergaan grote veranderingen in deze corona-crisis. Er is meer, minder of ander werk, en veel werknemers werken opeens langdurig thuis.

Door de wijzigingen kan bij de werkgever of werknemer de behoefte ontstaan om de arbeidsduur aan te passen. Als ze het daarover snel eens worden, is dat fijn. Maar wat als dat niet gebeurt?

Voor een werknemer die thuiswerkt met zijn partner en drie kinderen, zal het lastig zijn om het werk gedaan te krijgen. De druk van de huidige situatie kan ervoor zorgen dat de werknemer liever minder uren gaat werken, misschien wel structureel.

Anderzijds kan het ook zo zijn dat een werknemer graag meer wil doen, omdat hij graag een grotere bijdrage wil leveren in deze crisis. Denk aan personeel in de zorg.

Ook de werkgever kan zo zijn redenen hebben om de arbeidsduur te willen vermeerderen of juist verminderen. Misschien heeft u last van een personeelstekort, vreest u voor een overbelaste werknemer of moet u in de kosten snijden.

Overleg over aanpassing arbeidsduur

Als een leidinggevende of werknemer meldt dat hij aanpassing van de arbeidsduur wenst, doet u er goed aan hierover in overleg te treden en op zoek te gaan naar een oplossing waar zowel de werkgever als de werknemer tevreden over zijn. Mogelijk helpt het als de wijziging van de arbeidsduur tot een duidelijk vastgelegde periode wordt beperkt.

De kans bestaat echter dat de partijen verschillende belangen blijven zien en niet bereid zijn die aan de kant te schuiven. Dat komt de arbeidsrelatie natuurlijk niet ten goede. Als de discussie over de arbeidsduur voortduurt, zal er op de wet worden gewezen.

WFW niet voor iedereen

Een werknemer kan geen verzoek doen op basis van de WFW als hij op het moment dat de gewenste wijziging moet ingaan, niet minimaal 26 weken in dienst is (tenzij er 'onvoorziene omstandigheden' zijn).

Een AOW'er kan geen WFW-verzoek doen voor arbeidsduurvermeerdering of -vermindering, tenzij ze de ouder zijn van een kind in de leeftijd tot acht jaar of de zorg dragen voor de personen die genoemd zijn in artikel 5:1 lid 2 Wet arbeid en zorg (WAZO) die levensbedreigend ziek zijn of hen de noodzakelijke verzorging geven als zij ziek of hulpbehoevend zijn.

Verder is de WFW niet bedoeld voor organisaties met minder dan tien werknemers. Werkt u voor zo'n kleine organisatie, dan moet u zelf voor een regeling voor wijziging van de arbeidsduur zorgen.

Wet flexibel werken geeft werknemer sterke positie

De Wet flexibel werken (WFW) speelt in dit kader een grote rol. Deze wet geeft de werknemer een sterke positie als hij zijn arbeidsduur wil veranderen.

De WFW bepaalt dat hij eens per jaar een verzoek op basis van de WFW bij u kan indienen voor een tijdelijke of structurele vermeerdering of vermindering van de arbeidsduur (of voor wijziging van de werktijden of arbeidsplaats). Dit moet hij in principe uiterlijk twee maanden voor de gewenste ingangsdatum doen.

U bent dan verplicht met hem te overleggen en u behoort het voorstel te accepteren, tenzij u 'zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen' heeft om dat niet te doen. Zo'n zwaarwegend belang is een juridische term en betekent in de praktijk dat u een héél goede reden moet hebben om de wijziging te weigeren.

Ook als u de arbeidsduur wel wilt wijzigen, maar niet op het door de werknemer gewenste tijdstip, heeft u een zwaarwegend belang nodig.

Ernstige problemen door vermindering arbeidsduur

Wilt u vaststellen of uw belang zwaarwegend is, dan biedt de wet enige houvast. De WFW geeft aan dat bij een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur – de werknemer wil bijvoorbeeld 24 uur per week werken in plaats van 40 uur per week – er in ieder geval sprake is van een zwaarwegend belang als de vermindering leidt tot ernstige problemen:

- voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
- op het gebied van de veiligheid; of
- van roostertechnische aard.
- Wil de werknemer meer uren, dan is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als die vermeerdering leidt tot ernstige problemen:
 - van financiële of organisatorische aard;
 - wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk; of
 - omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

De wet laat ruimte over voor interpretatie. Want wanneer is een financieel probleem ernstig genoeg om het verzoek te mogen weigeren? In het slechtste geval moet een rechter uitspraak doen, maar dat wil iedereen liever voorkomen.

De voorbeelden uit de wet kunt u hoe dan ook gebruiken om aan te geven waarom uw organisatie niet wil meewerken en waar zij dat op gestoeld heeft. Wacht niet te lang met uw schriftelijke reactie naar de werknemer, anders bepaalt de wet dat de wijziging is doorgevoerd zoals verzocht.

En let op: voor sommige delen van de wet kunnen afspraken zijn gemaakt in de cao of een regeling met de ondernemingsraad.

Ontslag is geen optie

Komt u er niet uit met een werknemer en blijft hij erbij dat een andere arbeidsduur noodzakelijk is, dan is het goed om te weten dat het verboden is om vanwege dit standpunt de werknemer te ontslaan (tenzij de werknemer zelf meewerkt aan een ontslag met wederzijds goedvinden). In de WFW is opgenomen dat u een arbeidsovereenkomst niet kunt beëindigen vanwege de omstandigheid dat de werknemer u om wijziging van de arbeidsduur heeft verzocht.

Arbeidsvoorwaarden niet zomaar eenzijdig veranderen

Wat nu als u zelf vanuit de organisatie een werknemer wilt verplichten om meer of minder te gaan werken? Kan dat? Nee, in principe niet. Op het gebied van de arbeidsduur krijgt de werknemer makkelijker zijn zin dan de werkgever. De arbeidsduur is in de arbeidsovereenkomst van de werknemer opgenomen en een primaire arbeidsvoorwaarde.

Net zoals u het loon niet zomaar kunt wijzigen, is het ook niet de bedoeling dat u eenzijdig de arbeidsduur verandert. Slechts onder bijzondere omstandigheden mag u zonder instemming van de werknemer een (primaire) arbeidsvoorwaarde anders inrichten.

Een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarde is een ingewikkeld arbeidsrechtelijk vraagstuk, waarmee u bovendien de zaak verder op de spits drijft. Wilt u dit om bepaalde redenen toch doorzetten, dan is het verstandig een arbeidsjurist te benaderen.

Verplicht overwerken

Bij overwerk werkt een werknemer ook meer uren. Zolang het redelijk en incidenteel blijft, mag u werknemers wel tot overwerk verplichten.

Wordt het overwerk structureel – een werknemer heeft drie maanden lang meer uren gewerkt dan contractueel is overeengekomen – dan kan de werknemer recht krijgen op vermeerdering van de arbeidsduur in zijn contract. Doorgaans staat in de arbeidsovereenkomst en de cao wat de regels voor overwerk precies zijn.

Eenzijdig wijzigingsbeding is relevant

Voor een eenzijdige wijziging van de arbeidsduur is onder meer relevant of in de arbeidsovereenkomst een eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen. Is dat het geval en wilt u dit beding gebruiken, dan moet u kunnen motiveren dat u een zwaarwichtig belang heeft om de arbeidsovereenkomst aan te passen en dat het redelijk en billijk is dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken.

Ook zonder wijzigingsbeding bent u niet per definitie kansloos. U kunt proberen aan te tonen dat de nieuwe arbeidsduur noodzakelijk is en redelijkerwijs van de werknemer kan worden verwacht. U zult de werknemer een redelijk voorstel moeten doen tot wijziging van de arbeidsduur, bijvoorbeeld door een overgangperiode in te lassen en de arbeidsduur (en het salaris) geleidelijk af te bouwen.



Voor aanvullende informatie en tools over het wijzigen van de arbeidsduur kunt u gebruikmaken van de maatwerkbrief [Bevestigen wijziging arbeidsduur/arbeidstijden \(tool\)](#).

Dit is een artikel van de redactie van Arbo Rendement

Arbo Rendement is dé informatiebron voor arboprofessionals, preventiemedewerkers en ondernemingsraden. Als in- of externe arboprofessional kun je een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers in de organisatie. Je moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, ziekteverzuim en re-integratie.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Arbo Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Arbo Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Arbo Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl