
Wet flexibel werken

Geldend van 01-01-2016 t/m heden

Wet van 19 februari 2000, houdende regels inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur (Wet aanpassing arbeidsduur)

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:
Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is regels inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur tot stand te brengen;

Zo is het, dat Wij, de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

Algemene bepaling

Artikel 1

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. werkgever: degene die een ander krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten;
- b. werknemer: de ander, bedoeld onder a;
- c. arbeidsduur: het aantal overeengekomen uren waaruit een werkweek of een anderszins overeengekomen werkperiode van de werknemer bestaat;
- d. arbeidsplaats: iedere overeengekomen plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt door de werknemer;
- e. werktijd: de overeengekomen tijdstippen op een werkdag of een anderszins overeengekomen tijdvak waarop de werknemer werkzaam is.

Beperking toepassingsbereik

Artikel 1a

Deze wet is niet van toepassing ten aanzien van de aanpassing van de arbeidsduur van de werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

Recht op aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd

Artikel 2

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing voor al dan niet wisselende perioden en met al dan niet verschillende omvang 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, behoudens onvoorziene omstandigheden. 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 zes 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 elkaanders opvolger te zijn.
2. Voor militaire ambtenaren wordt het recht op aanpassing van de arbeidsduur 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, behoudens onvoorziene omstandigheden, 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.

De werknemer kan, behoudens onvoorziene omstandigheden, een jaar nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd heeft ingewilligd of afgewezen, 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. Indien sprake is van onvoorziene omstandigheden als bedoeld in het derde lid, beslist de werkgever in afwijking van het bepaalde in

de eerste zin binnen vijf werkdagen op het verzoek van de werknemer.

13. De werkgever is bevoegd een beslissing als bedoeld in het achtste lid of een aanpassing als bedoeld in het twaalfde lid te herzien op grond van na die beslissing of aanpassing opgekomen belangen ten aanzien van de arbeidsplaats of op grond van na die beslissing of aanpassing opgekomen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen als bedoeld in het vijfde lid ten aanzien van de arbeidstijd.
14. Alvorens de beslissing tot herziening, bedoeld in het dertiende lid, te nemen, pleegt de werkgever overleg met de werknemer. De werkgever deelt de werknemer de beslissing schriftelijk onder opgave van redenen mee.
15. 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 arbeidsovereenkomst 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 personeelsvertegenwoordiging.
16. 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.
17. Voor de toepassing van het vijftiende 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.

Beëindiging arbeidsverhouding

Artikel 3

De werkgever kan de arbeidsverhouding van een werknemer niet beëindigen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte om aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd heeft verzocht.

Evaluatiebepaling

Artikel 4

Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zendt, in overeenstemming met Onze Minister van Justitie en Onze Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, elke vijf jaar aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk.

Inwerkingtreding

Artikel 5

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Citeertitel

Artikel 6

Deze wet wordt aangehaald als: Wet flexibel werken.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren wie zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Gegeven te 's-Gravenhage, 19 februari 2000

Beatrix

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. E. Verstand-Bogaert

De Minister van Justitie,
A. H. Korthals

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
A. Peper

De Staatssecretaris van Defensie,
H. A. L. van Hoof

Uitgegeven de eenentwintigste maart 2000

De Minister van Justitie,
A. H. Korthals