

## **Wet flexibel werken**

Steeds vaker wordt van werknemers verlangd dat zij werk en zorg met elkaar combineren. Daarom hebben werknemers behoefte aan flexibiliteit. De Wet flexibel werken geeft werknemers het recht om een verzoek in te dienen bij de werkgever voor flexibele arbeidstijden of een andere arbeidsplaats.

De Eerste Kamer heeft op 14 april 2015 ingestemd met het omvormen van de Wet Aanpassing Arbeidsduur in de nieuwe Wet flexibel werken. De minister van SZW heeft aangegeven dat deze wet per 1 januari 2016 in werking treedt.

De VOB zet de belangrijkste maatregelen uit de wet voor u op een rij.

- De Wet flexibel werken is alleen van toepassing op werkgevers die meer dan tien werknemers in dienst hebben.
- Vanaf 1 januari 2016 kunnen werknemers hun werkgever verzoeken om naast de contractuele arbeidsduur ook de arbeidstijden en arbeidsplaats aan te passen.
- De werknemer mag dit verzoek doen een half jaar na aanvang van het dienstverband. Voor 1 januari 2016 was die termijn een jaar.
- Voor 1 januari 2016 moest de werknemer na afwijzing of inwilliging van het verzoek twee jaar wachten voordat hij een nieuw verzoek mocht doen. De Wet flexibel werken bekort deze termijn tot één jaar.
- Alleen vanwege een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang kan de werkgever het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur of arbeidstijden afwijzen.
- De werkgever moet bij afwijzing van het verzoek kunnen aantonen dat toewijzing van het verzoek leidt tot ernstige problemen van bijvoorbeeld rooster-technische aard. Ook kan gedacht worden aan problemen bij de herbezetting van de vrijgekomen uren (bij vermindering van de arbeidsduur) of bij het niet voorhanden zijn van voldoende werk (bij vermeerdering van de arbeidsduur).