

Wettelijk recht op flexibel werken en thuiswerken?

Door: Pascal Willems

Afgelopen tijd berichtten verschillende landelijke media dat werknemers waarschijnlijk het wettelijk recht zouden krijgen op flexibel werken. De media verwezen hierbij naar het wetsvoorstel Wet flexibel werken. Wat houdt dit “wettelijk recht” precies in en waar moeten werkgevers straks rekening mee houden?



Inmiddels is dit wetsvoorstel op 16 oktober jl. door de Tweede Kamer aangenomen en ter behandeling aan de Eerste Kamer gestuurd.

Wet aanpassing arbeidsduur wordt Wet flexibel werken

Het wetsvoorstel heeft als doel om flexibel werken te bevorderen. Hiervoor wordt de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) omgevormd tot de Wet flexibel werken (Wfw).

In de huidige WAA is vastgelegd, dat een werknemer zijn werkgever kan verzoeken om de arbeidsduur (het aantal uren waaruit een werkweek bestaat) aan te passen en dat de werkgever een dergelijk verzoek in principe moet inwilligen, tenzij sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

In de Wfw zijn de begrippen arbeidsplaats (de plaats waar de werknemer de arbeid verricht) en werktijd (de tijdstippen op een werkdag waarop de werknemer werkt) toegevoegd. Onder de Wfw kan de werknemer dus verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats én de werktijd.

Geen absoluut recht

De Wfw beoogt geen absoluut recht op flexibel werken en thuiswerken te bewerkstelligen. Voor een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur en de werktijd zal de werkgever onder de Wfw een verzoek van de werknemer moet inwilligen, tenzij sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Voor een verzoek tot aanpassing van de werkplek gaat een “*right to ask, duty to consider*” gelden. De werkgever móet het verzoek overwegen, maar heeft de vrijheid het verzoek af te wijzen. Als hij het verzoek afwijst, moet hij hierover wel met de werknemer overleggen.

Nieuwe termijnen

De Wfw breidt niet alleen het onderwerp van de WAA uit (tot arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd), maar verandert tegelijkertijd een aantal termijnen uit de WAA:

- de termijn voor het indienen van een verzoek gaat van vier naar twee maanden voor het beoogde ingangstijdstip;
- de termijn waarbinnen een werknemer een verzoek kan doen, gaat van een jaar naar een half jaar na aanvang van het dienstverband;
- de termijn die de werknemer moet wachten voordat hij na een verzoek een nieuw verzoek mag indienen, gaat van twee naar één jaar.

Wfw: kansen voor werkgevers

De Wfw biedt werkgevers kansen. Uit onderzoek blijkt dat voor jonge Nederlandse professionals bij de keuze voor een baan de mogelijkheid om flexibel te kunnen werken belangrijker is dan het salaris.

Uit ander onderzoek blijkt, dat werknemers die flexibel werken, gezonder zijn. Werkgevers die de standaard werkweek durven los te laten, hebben dus meer kans op gemotiveerde, gezonde en productieve werknemers.

Bovendien kunt u besparen op de kantoorkosten en beter inspelen op de wensen van klanten.

Kansen maar ook risico's!

Bij flexibel werken vervaagt de grens tussen werk en privé en heeft de werkgever minder zicht en controle op de arbeidsomstandigheden van de werknemer.

Niettemin is de werkgever ook bij flexibel werken verantwoordelijk voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden conform de Arbowet.

De werkgever die zich niet aan de arboverplichtingen houdt, loopt het risico op een boete van de Inspectie SZW. Ook het risico op werkgeversaansprakelijkheid vergroot. De werkgever is namelijk niet aansprakelijk voor schade die de werknemer tijdens privétijd lijdt, maar - kort gezegd - wél voor schade die hij tijdens werktijd lijdt.

Voor de werkgever is het dus van belang om controlemechanismes te ontwikkelen om onderscheid te kunnen maken tussen werk- en privétijd. Daarbij kunt u bijvoorbeeld denken aan online inloggen of tijdschrijven.

Daarnaast is van belang goed (arbo)beleid te maken met aandacht voor (de voorwaarden voor) flexibel werken.

Zolang u de volgende tips toepast en daadwerkelijk toezicht mogelijk is, zijn de risico's beperkt.

- Stel beleid op in de RI&E over flexibel werken.
- Maak dit beleid bekend bij uw werknemers, voer het consequent uit en stel het regelmatig bij.
- Controleer de veiligheid van een flexibele (thuis) werkplek, laat daar eventueel aanpassingen verrichten en houdt frequent toezicht op deze veiligheid.
- Leg duidelijk vast onder welke voorwaarden flexibel werken wel en niet is toegestaan en leg daarbij ook vast welke sancties er gelden.
- Verbied flexibel werken als de werknemer niet aan de voorwaarden voldoet, controle en toezicht onmogelijk maakt, of als de flexibele (thuis)werkplek niet aan de Arbowet voldoet.
- Zorg voor een adequate verzekering voor eventuele schade die uw werknemers tijdens de uitoefening van het werk lijden.

Pascal Willems, WVO Advocaten, www.wvo-advocaten.nl