

## De Wet aanpassing arbeidsduur en arbeidsrechtelijke vernieuwingen

Na het moeizame debat en de spannende stemming in de Eerste Kamer vorig jaar over het initiatiefvoorstel van het kamerlid Rosenmöller voor de bevordering van deeltijdarbeid heeft de Tweede Kamer met een opvallende eensgezindheid (alleen de SGP was tegen) op 26 oktober 1999 het regeeringsvoorstel voor een Wet aanpassing arbeidsduur aangenomen. Met deze stemverhouding ligt het voor de hand dat ook de Eerste Kamer met het voorstel zal instemmen en dat dit in de eerste helft van 2000 in het *Staatsblad* zal komen te staan.

De wet zal van toepassing zijn op werkgevers of werknemers in het geval van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, maar ook bij publiekrechtelijke aanstellingen om arbeid te verrichten. Voor militaire ambtenaren wordt het recht nog in een aparte AMvB geregeld. Volgens het wetsvoorstel kan de werknemer de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling voortvloeiende arbeidsduur, welke aanpassing kan ingaan op de dag dat hij een jaar in dienst is. Er is voorzien in doortelling van perioden bij korte onderbreking of bij wisseling van formele werkgever voor hetzelfde werk.

Het verzoek om aanpassing kan (in tegenstelling tot het initiatiefvoorstel-Rosenmöller) behalve een vermindering ook een uitbreiding van de arbeidsduur betreffen. Het moet vier maanden voor de gewenste aanvangsdatum worden ingediend. De werkgever dient over het verzoek overleg te plegen met de werknemer. Vervolgens moet de werkgever het antwoord schriftelijk mededelen en waar hij afwijkt van het verzoek van de werknemer dit motiveren. Indien de werkgever een maand voor de beoogde ingangsdatum nog geen beslissing heeft genomen, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer. Indien over een verzoek is beslist, kan de werknemer pas na twee jaar opnieuw een verzoek indienen. De werkgever mag het verzoek alleen afwijzen indien zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich ertegen verzetten. De gewenste spreiding van de uren over de week of maand mag hij echter wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Het wetsvoorstel geeft verder een aantal redenen die in ieder geval een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang vormen. Bij een gevraagde vermindering van de arbeidsduur is dat het leiden tot ernstige problemen bij de herbezetting, op het gebied van veiligheid of van roostertechnische aard; bij een gevraagde vermeerdering van de arbeidsduur 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.

Interessant aan het nieuwe wetsvoorstel is allereerst de juridische constructie. In het oorspronkelijke initiatief-Rosenmöller had de werknemer een recht om zijn arbeidsduur – onder voorwaarden – terug te brengen. In de Eerste Kamer werden hiertegen onder meer bezwaren geuit omdat dit een beperking van de contractsvrijheid vormde. Dat zou overigens voor het arbeidsrecht niet zo nieuw zijn geweest. In de huidige opzet gaat het om een verzoek van de werknemer dat de werkgever kan inwilligen of afwijzen. Voor de vorm is er dus nog steeds contractsvrijheid, maar de werkgever kan slechts afwijzen op beperkte gronden. In principe is er dus in dit voorstel net zo goed sprake van dwang. Wel kan men zeggen dat de werkgever enige greep houdt op de spreiding van de uren over de week, maar ten op-

zichte van het voorstel-Rosenmöller kent dit wetsvoorstel weer minder andere beperkingen, zoals die ten aanzien van de omvang van het aantal gevraagde uren dat minder zal worden gewerkt.

Een tweede nieuw element is de mogelijkheid de uren te vermeerderen. Om de weerzin hiertegen van de VVD wat te beperken, hebben de andere regeringspartijen ingestemd met een compromis ten aanzien van dit recht. In art. 2 lid 11 van het wetsvoorstel staat dat op dit punt kan worden afgeweken bij CAO of regeling van een bevoegd bestuursorgaan, dan wel (indien geen CAO/regeling van toepassing is of deze terzake geen bepaling bevat), indien de werkgever terzake schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. In de kamerbehandeling werd deze regeling aangeduid als 'driekwartdwingend' recht. De derde vernieuwing zit dan in de vorm van dit driekwartdwingend recht: gewoonlijk wordt geen afwijking toegestaan in een regeling met de OR. Hier zou wel eens het venijn in kunnen zitten. Wellicht zou een werkgever sneller van een OR instemming kunnen krijgen om af te zien van dit recht in ruil voor iets anders. Wat dit betreft zal er sprake zijn van een interessant experiment: zullen werkgevers niet te gemakkelijk proberen om onder de regeling uit te komen en zullen ondernemingsraden hun rug recht houden? Het is frappant dat de Tweede Kamer die zich bij de herziening van de WOR nog verzette tegen een regeling die zelfs maar indirect de OR de mogelijkheid gaf om invloed te hebben op de arbeidsovereenkomst (bij de behandeling van art. 7: 613 BW) nu een zo ruime bevoegdheid aan de OR toekent.

Bemoedigend voor de rechterzijde van de Tweede Kamer was ten slotte nog het aannemen van een amendement waardoor in een elfde lid van art. 2 is bepaald dat het recht op aanpassing van de arbeidsduur niet van toepassing is ten aanzien van een werkgever met minder dan 10 werknemers. Dit vormt dan de vierde vernieuwing in ons arbeidsrecht: uitzonderingen voor kleine ondernemingen zijn in ons arbeidsrecht – in tegenstelling tot in sommige andere landen – tot nu toe vrij ongebruikelijk. Overigens zou het best kunnen zijn dat deze uitzondering op den duur nog een keer verdwijnt.

Art. 3 van het wetsvoorstel regelt een ontslagverbod wegens het doen van een beroep op de nieuwe wet. Het had voor de arbeidsovereenkomsten voor de hand gelegen dit op te nemen in art. 7: 670 BW, waarin de opzegverboden sinds begin dit jaar bijna alle zijn geconcentreerd. Maar dit raakt nog een ander punt: de aparte status van de nieuwe wet. Het wetsvoorstel kent zes artikelen, waarvan eigenlijk maar twee substantiële. Suggesties uit de Kamer om te komen tot opneming in het BW (en Ambtenarenwet?) zijn afgewezen, omdat nog meer wetgeving op het gebied van arbeid en zorg op stapel staat en deze dan in een samenhangende wet kan worden ondergebracht. Dat lijkt vooral bedoeld om een mooi monument op te richten ter ere van wat het kabinet op dit gebied tot stand heeft gebracht. Goed voor de eenheid van het arbeidsrecht valt het natuurlijk moeilijk te noemen.

Prof. mr. G.J.J. Heerma van Voss, hoogleraar sociaal recht Universiteit Leiden