
Verzoeken om aanpassing werktijden, arbeidsduur en plaats van werken

Hoe om te gaan met de Wet flexibel werken?

In dit kennisdocument leest u welke wettelijke regels er zijn met betrekking tot verzoeken van werknemer om hun werktijden, arbeidsduur of arbeidsplaats aan te passen. Het betreft de regels uit de Wet flexibel werken die sinds 1 januari 2016 van kracht is.

Van de werkgever wordt verwacht dat hij instemt met verzoeken tot aanpassing van de werktijden en arbeidsduur, tenzij er zwaarwegende belangen zijn, die hem verhinderen de instemming te geven. Ook ten aanzien van verzoeken tot wijziging van de arbeidsplaats, denk aan thuiswerken in plaats van op kantoor, wordt verwacht dat de werkgever in beginsel positief reageert, en als hij dat niet wil, dat hij dan met redenen aangeeft wat maakt dat hij geen instemming wil geven.

In dit document vindt een uitleg over de wet en antwoorden op uw vragen.

Dit is een uitgave van **HR Services de Groot & Partners**
Samenstelling: **Bastiaan P. de Groot**
Versie: **januari 2017**

Inhoud

| | |
|--|---|
| 1. Introductie..... | 3 |
| 2. Voorwaarden om een verzoek te mogen doen..... | 3 |
| 3. Procedure..... | 3 |
| 4. Werknemer mag ook vragen om tijdelijke aanpassingen | 4 |
| 5. Inwilliging verzoek tot vermindering of vermeerdering van arbeidsduur of werktijd, tenzij | 4 |
| 6. Werkgever mag anders omgaan met verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats | 5 |
| 7. Wat zijn zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen?..... | 5 |
| 8. Werkgever kan toestemming aanpassing herzien..... | 6 |
| 9. Nieuw verzoek van werknemer | 6 |
| 10. Afwijkingen of nadere regels bij CAO of met instemming van OR of PVT | 7 |
| 11. Wet flexibele werken geldt niet voor 10- bedrijven en aow- gerechtigde werknemers | 7 |
| 12. Tekst Wet flexibel werken | 8 |

1. Introductie

De Wet flexibel werken is de nieuwe naam voor de Wet aanpassing arbeidsduur. De wet bevat naast regels over de aanpassing van de arbeidsduur ook regels over een verzoek van de werknemer om aanpassing van de werktijden of om een aanpassing van de arbeidsplaats.

Onder **arbeidsduur** wordt het aantal overeengekomen arbeidsuren per werkweek (gemiddeld) of andere tijdsperiode, verstaan, bijvoorbeeld per 4 weken, per maand of per jaar

Onder **arbeidsplaats** wordt iedere overeengekomen plaats verstaan, die in verband met het verrichten van de arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt door de werknemer, bijvoorbeeld op de vestigingsplaats/kantoor /werkplaats van werkgever, of thuis bij de werknemer of op een werklocatie in de omgeving van het woonhuis van de werknemer of elders, bijvoorbeeld flexibele werkplek.

Onder **werktijd** worden de overeengekomen tijdstippen op een werkdag of een anderszins overeengekomen tijdvak, waarop de werknemer werkzaam is, begrepen, bijvoorbeeld van 8.00 uur tot 17.00 uur, of van 6.00 uur tot 15.00 uur of van 9.00 uur – 15.00 uur en van 19.00 uur – 21.30 uur.

2. Voorwaarden om een verzoek te mogen doen

Werknemer moet ten minste 6 maanden in dienst zijn

De werknemer die een verzoek tot aanpassing doet, moet ten minste 6 maanden in dienst van werkgever zijn. Perioden dat de arbeidsovereenkomst onderbroken is geweest, met niet meer dan 6 maanden, worden samengeteld. En dat geldt ook voor de situatie dat arbeidsovereenkomsten zijn voortgezet bij opvolgend werkgeverschap.

3. Procedure

Het verzoek moet tenminste 2 maanden van tevoren worden ingediend

Uiterlijk 2 maanden voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing dient de het verzoek schriftelijk bij de werkgever te worden ingediend, onder opgave van:

- Het tijdstip van de ingang;
- De gewenste omvang van de aanpassing(en) van de arbeidsduur per week of ander overeengekomen tijdvak en/of
- De gewenste arbeidsplaats(en) en/of
- De gewenste spreiding van de werktijd van de uren over de week of gewenste spreiding over het toepasselijk tijdvak in geval van een ander tijdvak.

Na verzoek vindt overleg plaats; daarna besluit werkgever

Nadat de werknemer het verzoek heeft ingeleverd, treedt de werkgever in overleg met de werknemer over het verzoek, waarna de werkgever het besluit moet nemen.

De werkgever moet de werknemer wel tijdig van zijn besluit op de hoogte brengen, dat wil zeggen uiterlijk 1 maand voor het beoogde tijdstip van ingang. Is de werkgever te laat, dan zit hij aan het verzoek van de werknemer vast.

Het belang van een tijdig besluit door de werkgever wordt nog eens onderstreept door een recente uitspraak.

Een werknemer, inkoopmanager, wilde van 5 naar 4 dagen werken en was daarover in overleg met haar werkgever. In eerste instantie vond een overleg plaats met de HR- manager en lichtte de werknemer toe hoe zij haar werk wilden gaan inrichten als zij 4 dagen zou gaan werken. Daarop meldde de HR- manager, dat dat niet kon omdat het een fulltime functie

betrof. Daarop heeft de werknemer op 24 maart een formeel verzoek ingediend, waarna nieuw overleg plaats vond. De werkgever wilde graag dat de werknemer dan 3 dagen zou gaan werken om dan de ruimte te krijgen om een tweede (parttime) inkoopmanager aan te stellen. Werknemer en leidinggevende kwamen echter niet tot overeenstemming wat leidde tot een afwijzing van het verzoek van de werknemer op 21 juni 2016. Daarop wendde de werknemer zich tot de rechter met het verzoek om haar arbeidsduur met ingang van 1 juli 2016 op 32 uur te bepalen. Dit verzoek werd toegewezen op de grond dat de werkgever niet tijdig had beslist. Uiterlijk 31 mei had de werkgever haar formele besluit aan de werknemer kenbaar moeten maken. Dat partijen tot in de maand juni overleg hadden gevoerd, doet daar volgens de rechter niets aan af. (Uitspraak ECLI:NL:RBOBR:2016:5951).

4. Werknemer mag ook vragen om tijdelijke aanpassingen

Nieuw in de wet is dat de werknemer ook mag verzoeken om en recht kan doen gelden op een tijdelijke aanpassing. Bijvoorbeeld tijdelijk minder uren werken, tijdelijk meer uren werken en tijdelijk minder uren werken of andersom. Of dat de werknemer tijdelijk op andere werktijden wil werken of tijdelijk wil thuis werken.

Dit biedt werknemers de mogelijkheid de arbeidssituatie tijdelijk aan te passen aan persoonlijke omstandigheden als die dat wenselijk maken, bijvoorbeeld om mantelzorg te geven of een intensieve opleiding te volgen om daarna het aantal uren weer aan te passen en eventueel te vermeerderen. Of eerst meer en daarna minder uren werken en dan weer op het oude niveau.

Eerder verzoek bij onvoorziene omstandigheden

In geval van onvoorziene omstandigheden (in de privésfeer) hoeft de werknemer het verzoek niet 2 maanden van tevoren in te dienen. Hij mag dat dan direct doen, waarna de werkgever binnen 5 werkdagen moet beslissen.

5. Inwilliging verzoek tot vermindering of vermeerdering van arbeidsduur of werktijd, tenzij

De werkgever wordt bij verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur en werktijd geacht in te stemmen met het verzoek, voor wat betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Bij een aanpassing van de arbeidsduur en de werktijd stelt de werkgever de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. Gehandhaafd is de regel dat de werkgever de gewenste spreiding van de uren kan wijzigen, als de werkgever daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor moet wijken naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid. Hier heeft de werkgever iets meer zeggenschap. Het komt erop neer dat de spreiding in samenspraak en rekening houdend met beider belang wordt afgesproken. Maar het is uiteindelijk de werkgever die beslist. Als de werknemer zich niet wil verenigen met het besluit van de werkgever, dan kan de werknemer de zaak voorleggen aan de rechter.

Een voorbeeld van zo'n situatie is de volgende

Een werknemer kreeg het aanbod in verband met een bedrijfsverhuizing op een nieuwe standplaats te gaan werken, waarbij hij werd gecompenseerd door middel van een extra reiskosten en reistijdvergoeding (bijna 2 uur extra reistijd per dag). De werknemer aanvaardde het aanbod en de nieuwe standplaats. Na 2 jaar op de nieuwe standplaats werkzaam te zijn, deed de werknemer het verzoek om zijn arbeidsduur aan te passen van 40 naar 37,5 uur en zijn werktijden van 8.45 uur tot 16.45 uur. Deze wens werd mede ingegeven door het feit dat de pendelbusdienst waarvan werknemer gebruik maakte, werd opgeheven en de beoogde werktijden als voordeel opleverden dat werknemer de minst belastende reistijd heeft en hij op tijd thuis kan zijn om te dineren met de partner, die door een aandoening aangewezen is op een vaste maaltijd -tijd.

De werkgever willigde het verzoek om 37,5 te werken in, maar niet de spreiding die de werknemer voor ogen had. Uiteindelijk werd de zaak in kort geding voorgelegd aan de Ktr in Utrecht. De rechter wees de vordering van de werknemer af.

Verwijzend naar de wetsgeschiedenis overweegt de Ktr dat het artikel uit de WAA over de spreiding van de te werken uren overeenkomstig de wensen van de werknemer in dit geval niet opgaat, omdat de werkgever er belang bij heeft om vast te houden aan in de onderneming bestaande afspraken/regelingen over de werktijden/diensten. Volgens de toelichting van de regering op de WAA, in 1999, is het de werkgever die de spreiding van de uren vaststelt bij een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur. Deze bevoegdheid is de werkgever gegeven omdat de werkgever verantwoordelijk is voor de efficiency en de effectiviteit van de bedrijfsvoering, aldus de Memorie van toelichting uit 1999.

Ook kan een beroep op art. 4.1 van de Arbeidstijdenwet de werknemer niet baten. In dat artikel is bepaald dat de werkgever, voor zover redelijkerwijs van hem gevergd kan worden, bij de vaststelling van het arbeidstijd patroon van werknemer, rekening dient te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, waaronder in elk geval begrepen de (zorg-) taken voor kinderen, afhankelijke familieleden, verwanten en naasten, alsmede maatschappelijke verantwoordelijkheden die door de werknemer worden gedragen. Volgens de rechter is de wens om op een vast tijdstip te dineren met de partner geen zorgtaak als hiervoor bedoeld.

Blijft over een zorgvuldige belangenafweging. Deze valt uit in het voordeel van de werkgever, die aantoonbaar belang heeft bij het handhaven van de bestaande dienstroosters, ook voor de werknemer. Ktr Utrecht, 07/11/2011.

Als een soortgelijke zaak onder de huidige wettelijke regels aan de rechter zou worden voorgelegd, is de kans aanwezig dat de werknemer m.b.t. de werktijden, aanvangs- en eindtijden, wel in het gelijk of gedeeltelijk in het gelijk wordt gesteld, nu voor afwijzing van het verzoek voor de aanpassing van de werktijden dient te worden aangetoond dat daardoor ernstige problemen zullen ontstaan van rooster technische, financiële of organisatorische aard en de reden waarom de werknemer zijn werktijden wil aanpassen niet meer meewegen in de beoordeling, zoals uit het vervolg van de uitleg blijkt.

6. Werkgever mag anders omgaan met verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats

Ten aanzien van de arbeidsplaats(en) waar de werknemer wil werken geldt een zogenaamd “right to ask and duty to consider” regel. De werkgever moet het verzoek in overweging nemen en mag het verzoek afwijzen op goede/redelijke gronden. Deze gronden met de werkgever desgevraagd schriftelijk aan de werknemer kenbaar maken en mondeling toelichten aan de werknemer.

Zo zou een werkgever een verzoek tot thuiswerken kunnen afwijzen om reden van samenwerking, communicatie, overleg, de optimale inzet van ICT en overige bedrijfsvoorzieningen.

7. Wat zijn zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen?

In de wet is nu opgenomen met welke belangen van werkgever dient te worden rekening gehouden bij het beoordelen van het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Bij een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, als de vermindering leidt tot ernstige problemen:

- a. Voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
- b. Op het gebied van veiligheid of
- c. Van rooster technische aard.

Bij een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, als de 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.

Bij een verzoek tot aanpassing van de werktijd is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, als de aanpassing leidt tot ernstige problemen:

- a. Op het gebied van veiligheid of
- b. Van rooster technische aard of
- c. Financiële of organisatorische aard

Is de vraag: wat zijn ernstige problemen? Dat is een iets wat van geval tot geval beoordeeld dient te worden. Uit de jurisprudentie blijkt dat het moet gaan om aantoonbare en met feiten te onderbouwen problemen. De werkgever hoeft bij het besluit om het verzoek tot aanpassing van de werknemer geen rekening te houden met het belang van de werknemer. Dat komt omdat de werknemer geen redenen hoeft te geven aan de werkgever waarom hij een aanpassing wil.

8. Werkgever kan toestemming aanpassing herzien

De werkgever heeft de mogelijkheid om te komen tot herziening van een beslissing bij gewijzigde feiten of omstandigheden. Daarmee kan de werkgever een toegekende aanpassing ongedaan maken. Herziening is niet zomaar mogelijk. Er gelden eisen:

- Het moet gaan om feiten en omstandigheden die zijn ontstaan na het nemen van de beslissing; dat wil zeggen om nieuwe feiten en omstandigheden, die op een eerder moment niet meegewogen konden worden;
- Als het een aanpassing van de werktijd betreft, dan moet het bovendien gaan om zwaarwegende dienst of bedrijfsbelangen;
- Er moet overleg zijn met de werknemer voordat wordt besloten; en
- De beslissing moet schriftelijk en gemotiveerd worden meegedeeld aan de werknemer. Zulks in navolging van de oorspronkelijke verzoekprocedure.

Herziening van de arbeidsduur kan alleen met **wederzijdse instemming**, dat wil zeggen dat de werkgever daar voor de schriftelijke instemming van de werknemer nodig heeft.

9. Nieuw verzoek van werknemer

De werknemer kan een jaar, nadat de werkgever een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats, of werktijd heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.

Onvoorziene omstandigheden

Die periode kan nog korter zijn als de werknemer door een bijzondere situatie (bijvoorbeeld plotselinge hulpbehoefte van partner) de werktijd, de arbeidsduur of arbeidsplaats wil/ moet aanpassen. In een dergelijke situatie is er ook geen wachttijd, dat wil zeggen dat het dienstverband ten minste 26 maanden moet hebben geduurd of dat de werknemer het verzoek tenminste 4 maanden van tevoren heeft aangekondigd. De werkgever mag in dat geval een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur en werktijd slechts weigeren, als sprake is van zwaarwegend bedrijfs- en dienstbelangen, die zich verzetten tegen toewijzing van het verzoek.

10. Afwijkingen of nadere regels bij CAO of met instemming van OR of PVT

Op cao- niveau en met de OR of PVT kunnen nadere afspraken worden gemaakt over regelingen met betrekking tot het vermeerderen van de arbeidsduur, het aanpassen van de arbeidsplaats en het aanpassen van de werktijden. De rechten ten aanzien van (tijdelijke) vermindering van de arbeidsduur kunnen niet op cao- niveau of met instemming van de OR of PVT worden aangepast.

11. Wet flexibele werken geldt niet voor 10- bedrijven en aow- gerechtigde werknemers

De wet is niet van toepassing ten aanzien van een werkgever met minder dan 10 werknemers. Wel dient een dergelijke werkgever een regeling te treffen met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur. Aow- gerechtigde werknemers hebben geen wettelijk recht op aanpassingen. U mag eventuele verzoeken wel honoreren.

12. Tekst Wet flexibel werken

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 elkanders 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.