

# Praktische consequenties Wet aanpassing arbeidsduur

## Circulaire aan de ministers

22 mei 2000/Nr. AD2000/U70757  
Directie Personeelsmanagement  
Rijksdienst

Op 1 juli 2000 treedt de Wet aanpassing arbeidsduur, Stb. 114 en 115, in werking. Deze wet is van toepassing op werknemers in de markt- én de overheidssector. Door middel van deze circulaire wil ik u op de hoogte brengen van de praktische consequenties van de wet voor de sector Rijk.

### Algemeen

Onder de reikwijdte van de wet vallen zowel werknemers die arbeid verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht als werknemers die arbeid verrichten krachtens een publiekrechtelijke aanstelling. De wet is overigens ook van toepassing op werknemers die onder het Nederlandse arbeidsovereenkomsten- of ambtenarenrecht vallen en buiten Nederland arbeid verrichten (bijv. bij ambassades).

Gezien het doel van deze circulaire zal hierin uitsluitend worden ingegaan op de uit de wet voortvloeiende regeling voor de ambtenaar (die inhoudelijk overigens niet afwijkt van de regeling t.o.v. de overige werknemers). In dit verband merk ik op dat, in geval van uitzendkrachten en gedetacheerden, een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur steeds zal moeten worden gericht aan het uitzendbureau, onderscheidenlijk de formele werkgever van de gedetacheerde. Kern van de wet is dat een verzoek van een ambtenaar tot aanpassing van de arbeidsduur door het bevoegd gezag móet worden gehonoreerd, tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet van het bevoegd gezag verwacht kan worden.

Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur dient 4 maanden voor de beoogde datum van ingang van de aanpassing te worden ingediend en kan alleen gedaan worden door een ambtenaar die ten minste één jaar voor de beoogde ingangsdatum in

dienst is bij dezelfde werkgever. Het bevoegd gezag zal over het ingediende verzoek overleg met de ambtenaar moeten voeren.

De ambtenaar, wiens verzoek is ingewilligd of afgewezen, kan ten hoogste eenmaal per 2 jaren opnieuw een verzoek indienen.

In de wet is uitdrukkelijk geregeld dat het bevoegd gezag de arbeidsverhouding met een ambtenaar niet kan beëindigen wegens de omstandigheid dat de ambtenaar om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht.

### Aanpassing van de arbeidsduur

Onder 'aanpassing van de arbeidsduur' wordt zowel een vermindering als een vermeerdering van de arbeidsduur verstaan. De vermeerdering heeft overigens een bovengrens, te weten het reguliere aantal arbeidsuren behorend bij een fulltime functie (thans gemiddeld ten hoogste 36 uur per week.)

Het aanpassingsverzoek kan uitsluitend betrekking hebben op het aantal uren in de eigen functie. Een ambtenaar die (voor een aantal uren) in aanmerking wil komen voor een andere – openstaande – functie dient daarvoor de gebruikelijke interne sollicitatieprocedure te volgen.

Het verzoek om een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur, d.w.z. een aanpassing anders dan voor onbepaalde tijd, valt niet onder het bereik van de onderhavige wet.

### Ten minste één jaar in dienst

Het geclausuleerde recht op aanpassing van de arbeidsduur komt uitsluitend toe aan de ambtenaar die ten minste één jaar, voorafgaande aan het gevraagde tijdstip van aanpassing van de arbeidsduur, in dienst is bij dezelfde werkgever (dan wel bij een werkgever die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs als diens opvolger moet worden aangemerkt). Hier kan onder het begrip werkgever worden verstaan een Hoog College van Staat of een ministerie (het gezagsbereik van een minister).

Voor een situatie waarin sprake zou kunnen zijn van elkaars opvolgende

werkgevers zou gedacht kunnen worden aan bijvoorbeeld het samenvoegen van ministeries of het overhevelen van een organisatieonderdeel van het ene naar het andere ministerie.

Indien de arbeidsverhouding niet gedurende een onafgebroken periode van één jaar heeft bestaan, maar met onderbrekingen van minder dan 3 maanden, worden de verschillende perioden waarin sprake was van een arbeidsverhouding, bij elkaar opgeteld.

Er zij op gewezen dat in geval van bijv. langdurige ziekte of zwangerschapsverlof de arbeidsverhouding blijft voortbestaan, zodat de ziekte of het verlof niet als onderbreking kan worden beschouwd. Overigens blijkt uit opmerkingen van de regering tijdens de schriftelijke behandeling van het wetsvoorstel dat de regering van oordeel is dat een langdurig zieke zijn recht op vermeerdering van de arbeidsduur pas na afloop van zijn ziekteperiode geldend kan maken. Vermeerdering van de arbeidsduur tijdens die periode zou betekenen dat de werkgever meer loon moet betalen, terwijl daar geen overeenkomstige arbeidsprestatie tegenover staat.

### Aanpassingsverzoek

Ambtenaren die gebruik willen maken van hun aanspraak op aanpassing van hun arbeidsduur, moeten daartoe een schriftelijk verzoek indienen bij het bevoegd gezag, en wel ten minste 4 maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum. De ambtenaar zal hierbij aan moeten geven:

- het tijdstip van ingang;
- de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur; en
- de gewenste spreiding van de uren over de week (of een anderszins overeengekomen tijdvak).

Van belang is dat de ambtenaar uitdrukkelijk niet zijn redenen voor het verzoek hoeft aan te geven. De motieven van de ambtenaar voor zijn verzoek mogen door het bevoegd gezag niet (mede) aanleiding zijn tot afwijzing van het verzoek. Er mag geen sprake zijn van een belangenafweging; het verzoek moet worden

gehonoreerd, tenzij dit in strijd is met zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

#### *Overlegvereiste*

Op grond van de wet dient het bevoegd gezag altijd over het ingediende verzoek overleg te plegen met de ambtenaar. Uiteraard kan het zijn dat, indien het bevoegd gezag van oordeel is dat volledige inwilliging van het betrokken verzoek in strijd is met zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, tijdens dit overleg een voor ieder bevredigende tussenoplossing wordt gevonden.

#### *Beslistermijn*

Het bevoegd gezag dient ten minste één maand voor de beoogde ingangsdatum op het verzoek te beslissen. Doet hij dit niet dan wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de ambtenaar, zowel wat betreft de ingangsdatum, de omvang van de aanpassing als de spreiding van de uren.

#### *Zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen*

Voor de beoordeling of zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich tegen de gevraagde aanpassing verzetten, geeft de wet enige handvatten. Blijkens de wet is bij:

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

1. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
  2. op het gebied van de veiligheid, of
  3. van roostertechnische aard;
- b. vermeerdering van de arbeidsduur in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, als de vermeerdering leidt tot ernstige problemen:

1. van financiële of organisatorische aard;
  2. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
  3. omdat de vastgestelde formatieruimte daartoe ontoereikend is.
- Het betreffen hier overigens uitdrukkelijk niet-limitatieve opsommingen. Ook andere economische, technische of operationele belangen die ernstig zouden worden geschaad bij honorering van het aanpassingsverzoek, kunnen reden zijn het verzoek af te wijzen.

In dit verband zij er nadrukkelijk op gewezen dat sprake moet zijn van ernstige schade. Zo kan bijvoorbeeld bij vermindering van de arbeidsduur het belang spelen dat werkruimtes of apparatuur onvoldoende worden benut, doordat de betrokken werknemer minder uren aanwezig is. Dit kan echter geen reden zijn om het verzoek zonder meer af te wijzen. Hiervan kan alleen sprake zijn als deze consequentie van de vermindering van de arbeidsduur tot ernstige economische of operationele problemen leidt. Tijdens de schriftelijke behandeling van het voorstel tot de onderhavige wet, is aan de orde geweest op welke wijze gehandeld moet worden, indien één verzoek tot aanpassing niet tot zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen leidt, maar meer verzoeken tegelijkertijd wel. Indien het meerdere inhoudelijk identieke verzoeken betreft ten aanzien van dezelfde werkzaamheden, waarvan vaststaat dat de werkgever niet alle verzoeken kan honoreren uit het oogpunt van zwaarwegende dienstbelang, zullen de verzoeken in volgorde van binnenkomst moeten worden behandeld; wie het eerst komt, het eerst maalt. Indien een werknemer die onvoldoende functioneert een verzoek indient tot uitbreiding van de uren, kan het disfunctioneren onder omstandigheden als een zwaarwegend dienstbelang worden aangemerkt dat zich verzet tegen inwilliging van het verzoek. Van groot belang is dan echter dat het bevoegd gezag de ambtenaar zeer tijdig van zijn ontevredenheid over het functioneren op de hoogte heeft gesteld en een behoorlijk gedocumenteerd personeelsdossier heeft bijgehouden. De ambtenaar kan niet pas bij de behandeling van zijn uitbreidingsverzoek van zijn onvoldoende functioneren op de hoogte worden gebracht.

#### *Inhoud van de beslissing van het bevoegde gezag*

Het bevoegd gezag kan het verzoek inwilligen dan wel afwijzen. In geval van inwilliging, wordt het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing vastgesteld zoals deze zijn aangegeven in het verzoek. Uitzondering hierop is de situatie waarin tijdens het overleg andere afspraken omtrent ingangsdatum dan wel omvang van de aanpassing zijn gemaakt.

Wat betreft de spreiding van de uren ligt de kwestie iets anders. Het bevoegde gezag dient ook op dit punt te handelen overeenkomstig het ingediende verzoek, tenzij het een zodanig belang heeft dat daarvoor de wens van de ambtenaar naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Indien de spreiding van de uren afwijkt van de wensen van de ambtenaar, moet dit onder schriftelijke opgave van de redenen in het besluit worden meegedeeld. Ook een algehele afwijzing van het verzoek dient schriftelijk en goed gemotiveerd te geschieden. Hierbij kan niet volstaan worden met verwijzing naar één van de in de wet opgesomde criteria (bijvoorbeeld 'problemen op het gebied van de veiligheid'), maar dient dit met argumenten aan de hand van de concrete omstandigheden te worden gestaafd.

#### *Hernieuwd verzoek pas na 2 jaren*

Uit een oogpunt van continuïteit van de bedrijfsvoering, is bepaald dat, indien een verzoek tot aanpassing is ingewilligd of afgewezen, de werknemer pas na ten hoogste 2 jaren een nieuw verzoek tot aanpassing mag indienen.

Tijdens de Kamerbehandeling is er echter op gewezen dat er bepaalde omstandigheden zijn, waaronder de werkgever als goed werkgever ook een binnen de termijn van 2 jaren gedaan nieuw verzoek in overweging moet nemen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn, indien het verzoek is afgewezen met het oog op een bepaald dienstbelang en zich binnen de termijn van 2 jaren ontwikkelingen hebben voorgedaan waardoor het betrokken belang redelijkerwijs geen beletsel meer vormt. Ook kan het zijn dat de omstandigheden van de werknemer zodanig ingrijpend zijn gewijzigd dat hij in redelijkheid niet meer aan de termijn van 2 jaren gehouden kan worden. Gedacht kan worden aan de situatie dat de partner van de werknemer plotseling is overleden en de werknemer om financiële redenen meer, of vanwege de zorg voor de kinderen minder, wil gaan werken. In een dergelijke bijzondere situatie brengt het goed werkgeverschap met zich mee dat de termijn van 2 jaren niet aan de werknemer kan worden tegengeworpen.

---

#### *Victimisatieontslag.*

De wet verbiedt om een ambtenaar te ontslaan om reden dat hij om aanpassing van zijn arbeidsduur heeft verzocht. Uit de geschiedenis van de wet blijkt (Kamerstukken II, 1998/99, 26 358, nr. 5 en Kamerstukken I, 1999/2000, 26 358, nr. 52c) dat dit verbod ook geldt ten aanzien van het (om voornoemde reden) niet verlenen van een aanstelling voor bepaalde tijd. Deze bepaling terzake ontslagbescherming zal worden opgenomen in artikel 95 ARAR.

#### *Afwijkingsmogelijkheden*

De wet biedt een minimumregeling, waarvan door het bevoegd gezag, dan wel bij CAO in het voordeel van de werknemer kan worden afgeweken. Afwijking in het nadeel van de werknemer kan uitsluitend ten aanzien van de vermeerdering van de arbeidsduur en wel bij CAO of publiekrechtelijke regeling.

#### *Evaluatie*

In de wet is een evaluatiebepaling opgenomen. Binnen drie jaar na de inwerkingtreding van de wet, zal door

de minister van SZW, in overeenstemming met de ministers van Justitie en BZK een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van de wet aan de Staten-Generaal worden gezonden.

Tijdens de behandeling in de Eerste Kamer is bovendien toegezegd om twee jaar na inwerkingtreding reeds een voortgangsrapportage aan te leveren. Vanuit SZW zal nog worden aangegeven welke gegevens in dit kader worden verlangd. Om deze processen te zijner tijd goed te kunnen laten verlopen is nadere afstemming binnen de sector Rijk geboden. Deze afstemming zal plaatsvinden in het overleg met de Interdepartementale Contactvergadering Rechtspositie-aangelegenheden (ICRA). Ik zal het initiatief hiertoe doen nemen zodra de benodigde informatie van SZW dezerzijds is ontvangen.

#### *Artikel 21b ARAR*

De Wet aanpassing arbeidsduur regelt o.a. het recht om in deeltijd te gaan werken, zoals dat in artikel 21b van het Algemeen Rijksambtenaren-

reglement (ARAR) is neergelegd. De centrales van overheidspersoneel is derhalve gevraagd om in te stemmen met het schrappen van artikel 21b ARAR. Naar aanleiding van de discussie daarover is besloten om een beslissing over het wel of niet schrappen van artikel 21 ARAR uit te stellen tot de evaluatie van de Wet aanpassing arbeidsduur is afgerond.

*De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
voor deze,  
de directeur-generaal Management en Personeelsbeleid,  
M.J. van Rijn.*