

## **Bijlage met informatie over Wet Aanpassing Arbeidsduur**

### **Voor wie is de Wet aanpassing arbeidsduur?**

Voor een werknemer die minimaal een jaar in dienst is bij een werkgever. Het recht om meer of minder te werken, is beschreven in de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA). Wanneer komt een werknemer in aanmerking voor een aanpassing van de arbeidsduur?

- Hij of zij is minimaal een jaar in dienst.
- Hij of zij heeft gedurende een jaar geen verzoek voor aanpassing arbeidsduur gedaan.
- Hij of zij werkt bij een bedrijf van meer dan tien werknemers.

### **Is aan deze voorwaarden voldaan?**

Dan moet de werkgever instemmen met de aanpassing van de arbeidsduur. Alleen als het bedrijf in ernstige problemen komt, kan de werkgever het verzoek afwijzen. Is de werknemer in dienst bij een bedrijf of instelling met minder dan tien werknemers? Dan geldt deze wettelijke regeling niet. In dat geval kan de werkgever een eigen regeling treffen.

### **Hoe vraagt een werknemer een aanpassing tot arbeidsduur aan?**

De werknemer dient de schriftelijke aanvraag -al dan niet aangetekend- minimaal vier maanden voor de gewenste ingangsdatum in. In de aanvraag staat in ieder geval de gewenste datum van aanpassing en het aantal uren. Ook staat in de aanvraag op welke wijze de uren over de week verdeeld worden.

### **Er geldt een uitzondering bij onvoorziene omstandigheden**

Als er sprake is van onvoorziene omstandigheden mag vaker dan 1 keer per jaar worden verzocht om aanpassing van de arbeidsduur. Van onvoorziene omstandigheden is bijvoorbeeld sprake als een ouder van de werknemer plotseling hulpbehoevend wordt en de werknemer hierdoor tijdelijk minder wil werken. In deze situatie hoeft de aanvraag ook niet tenminste 4 maanden van tevoren te gebeuren. Als een werkgever zwaarwegende redenen heeft, mag een werkgever dit verzoek wel weigeren

### **Vraagt de werknemer vermeerdering van de arbeidsduur aan?**

Dan kan van de wet worden afgeweken. Afwijkingen kunnen in de cao opgenomen worden. Maar ook in regelingen van daartoe bevoegde bestuursorganen. Is er geen cao of regeling van toepassing? Dan mogen partijen afwijken als de werkgever daarover schriftelijke afspraken heeft gemaakt met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

### **Reactie op het verzoek van aanpassing arbeidsduur**

De werkgever reageert uiterlijk een maand voor de gewenste aanpassing van de arbeidsduur schriftelijk op de aanvraag van de werknemer. Krijgt de werknemer geen schriftelijk bericht? Dan stemt de werkgever volgens de wet automatisch in met het verzoek.

### **Afwijzing van het verzoek?**

De werkgever mag het verzoek alleen afwijzen als het bedrijf daardoor in ernstige problemen komt. Als het gaat om belangen die zwaarder wegen dan de belangen van de werknemer. Een voorbeeld: de werknemer wil minder gaan werken, maar er is niemand om het werk over te nemen. Er ontstaan problemen met planning van werkzaamheden of problemen op het gebied van veiligheid.