

Best Practice Wet Aanpassing Arbeidsduur

Bijgewerkt tot en met 28 april 2008

In de Wet Aanpassing Arbeidsduur zijn twee regelingen opgenomen:

- **Arbeidsduurvermindering**
Een werknemer heeft het recht om een verzoek tot vermindering van zijn arbeidsduur in te dienen bij zijn werkgever.
- **Arbeidsduurvermeerdering**
Een werknemer heeft het recht om een verzoek tot vermeerdering van zijn arbeidsduur in te dienen bij zijn werkgever.

Deze regelingen worden niet apart behandeld, aangezien de regelingen bijna overeenkomen. De verschillen zullen expliciet worden vernoemd.

- De Wet Aanpassing Arbeidsduur is op 1 juli 2000 in werking getreden.

Inhoud Best Practice:

- **Uitleg Wet Aanpassing Arbeidsduur** Blz. 1 t/m 17
De wet wordt hier uitgelegd aan de hand van de stappen van het stappenplan. Hiernaast wordt de jurisprudentie behandeld en worden er tips gegeven.
- **Jurisprudentieoverzicht** Blz. 18 t/m 25
Hierin staan alle uitspraken met betrekking tot de WAA. In de voorgaande onderwerpen wordt hier naar verwezen.
- **Checklist** Blz. 26 t/m 30
Deze checklist kan gebruikt worden na het lezen van de Best Practice. Hierin wordt per stap aangegeven waaraan de werknemer of werkgever moet voldoen, wil het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur en de behandeling daarvan voldoen aan de vereisten van de WAA.

Uitleg Wet Aanpassing Arbeidsduur

De WAA wordt aan de hand van de volgende stappen uitgelegd:

- | | | |
|------------|---|---------|
| - Stap 1: | Voldoen aan voorwaarden werknemer | Blz. 2 |
| - Stap 2: | Indienen van het verzoek | Blz. 3 |
| - Stap 3: | Overleg tussen werkgever en werknemer | Blz. 5 |
| - Stap 4: | Het verzoek inwilligen of afwijzen | Blz. 6 |
| - Stap 5: | Beslissing werkgever | Blz. 13 |
| - Stap 6a: | Aanvang aanpassing arbeidsduur | Blz. 14 |
| - Stap 6b: | Afwijzing verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur | Blz. 14 |

Wanneer het verzoek is afgewezen, dient de behandelaar de volgende stappen te volgen:

- | | | |
|------------|---|---------|
| - Stap 7: | Controleren voorgaande stappen | Blz. 14 |
| - Stap 8: | Vervolg bepalen | Blz. 14 |
| - Stap 8a: | De werknemer voldoet niet aan de vereisten van de WAA | Blz. 14 |
| - Stap 8b: | Het verzoek is niet volgens de vereisten van de WAA ingediend | Blz. 15 |
| - Stap 8c: | Geen overleg tussen werkgever en werknemer | Blz. 15 |

- Stap 8d: Verzoek wordt ingewilligd, spreiding van de uren komt niet overeen met het verzoek Blz. 15
- Stap 8e: Verzoek wordt afgewezen op grond van een zwaarwegend belang Blz. 15

Stap 1: **Voldoen aan voorwaarden werknemer**

Wanneer een werknemer een verzoek tot aanpassing van zijn arbeidsduur wilt indienen bij zijn werkgever, dan moet hij aan de volgende voorwaarden voldoen:

- o De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst op grond van het burgerlijk recht of het publiekrechtelijke recht (artikel 1 WAA);
- o De werknemer is minimaal één jaar in dienst bij aanvang van de aanpassing van de arbeidsduur (artikel 2 lid 1 WAA);
- o De werknemer kan één keer in twee jaar een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsduur (artikel 2 lid 3 WAA).

Arbeidsovereenkomst

Belangrijk bij deze begripsbepalingen is dat zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht als naar publiekrechtelijk recht van toepassing zijn. Dit betekent dat zowel de werkgever en werknemer die een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek (burgerlijk recht) hebben als de overheidswerkgever en de ambtenaren (publiekrechtelijk recht), rechten en plichten hebben op grond van deze wetgeving.

Één jaar in dienst

Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. Wanneer dezelfde werkzaamheden worden verricht onder verschillende werkgevers, dan worden deze perioden meegeteld voor de periode van één jaar.

Één verzoek in twee jaar

Indien er zich dusdanige relevante wijzigingen in de omstandigheden voordoen, dan kan de werkgever op grond van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) de termijn van twee jaar onderbreken. Bij een ingrijpende wijziging van omstandigheden dwingen de redelijkheid en de billijkheid er toe dat het verzoek opnieuw moet worden getoetst aan de zwaarwegende bedrijf- en dienstbelangen. Een voorbeeld van een relevante wijziging in de omstandigheden van de werknemer is dat zijn partner overlijdt en de werknemer minder wil gaan werken in verband met de zorg voor zijn kinderen. Een wijziging in de omstandigheden aan werkgever zijn kant is dat na een afwijzing van een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur van een werknemer er in dezelfde functie uren vrij komen door een ontslag.

Jurisprudentie:

- Ktr. Nijmegen, 14 september 2001, JAR 2001/227 [Uitspraak 1 WAA](#)
De kantonrechter oordeelde dat er geen sprake is van herhaalde verzoeken wanneer telkens voor de beslissing van de werkgever het verzoek wordt ingetrokken en er geen beslissing kan worden genomen.

Tips:

- Bij de berekening of een werknemer één jaar in dienst is, mogen opeenvolgende arbeidsverhoudingen die elkaar met een onderbreking van minder dan drie maanden opvolgen, worden samengeteld. Een voorbeeld hiervan is een uitzendkracht die eerst 7 maanden als

uitzendkracht heeft gewerkt bij bedrijf A en vervolgens na een onderbreking van 2 maanden een contract krijgt aangeboden.

Stap 2: **Indienen van het verzoek**

Wanneer de werknemer voldoet aan de vereisten van de WAA, dan kan hij een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur indienen bij zijn werkgever.

- o Het verzoek moet minstens vier maanden voor aanvang van de aanpassing van de arbeidsduur worden ingediend (artikel 2 lid 3 WAA);
- o Het verzoek dient schriftelijk te worden ingediend (artikel 2 lid 3 WAA)
- o Het verzoek moet de volgende drie elementen bevatten:
 - Het tijdstip van ingang
 - De omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week (of andere tijdsomvang)
 - De gewenste spreiding van de uren over de week (of andere tijdsomvang) (artikel 2 lid 3 WAA)
- o Bij de aanpassing van de arbeidsduur dient rekening gehouden te worden met de standaard arbeidstijden in de organisatie;
- o De reden van het verzoek hoeft niet gemotiveerd te worden;
- o De werknemer blijft dezelfde functie vervullen (Artikel 2 lid 1 WAA);
- o De aanpassing van de arbeidsduur dient structureel te zijn, dus voor een lange periode;
- o De werknemer mag geen misbruik van het recht maken wanneer hij om vermeerdering van de arbeidsduur verzoekt;
- o Het staat de werknemer vrij om voor indiening van het verzoek een gesprek met de werkgever aan te gaan over mogelijkheden met betrekking tot aanpassing van zijn arbeidsduur.
- o Werkt de werknemer bij een bedrijf met minder dan tien werknemers, dan is de WAA niet van toepassing maar geldt er wel een reflexwerking van deze wet (artikel 2 lid 12 WAA).

Vier maanden

Uit de wet en uit de rechtspraak volgt geen expliciet gevolg wanneer het verzoek later dan vier maanden voor de ingangsdatum is ingediend. In de literatuur zijn een aantal meningen over het gevolg van een te late indiening te vinden, welke terug te zien zijn in de praktijk:

- De werkgever neemt het verzoek niet in behandeling omdat het niet overeenstemt met de vereisten van de WAA, of;
- de werkgever neemt het verzoek wel in behandeling en wijst het af omdat het verzoek te laat is ingediend, of;
- de werkgever schuift, bij inwilliging van het verzoek, de gewenste ingangsdatum op met de periode dat het verzoek te laat is ingediend.

Jurisprudentie:

- Ktr. Nijmegen, 18 juli 2001, JAR 2001/192 [Uitspraak 2 WAA](#)
In deze procedure was sprake van een te laat ingediend verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur. De werkgever had vooraf in de procedure aangegeven zichzelf niet op dit punt te beroepen waarop de kantonrechter besloot dat het te laat ingediende verzoek tijdig was gedaan.
- Ktr. Zutphen, 26 november 2002, JAR 2003/8 [Uitspraak 3 WAA](#)
De kantonrechter besloot in deze zaak dat het te laat ingediende verzoek niet als een WAA-

verzoek beschouwd kon worden aangezien het niet voldeed aan de vereisten van de WAA. Hierdoor kon ook het rechtsgevolg uit artikel 2 lid 10 WAA niet intreden.

Tips:

- Wanneer de werkgever het te laat ingediende verzoek niet in behandeling neemt of afwijst omdat het te laat is ingediend, dan kan de werknemer een nieuw verzoek indienen.

Schriftelijk verzoek

Ook hier volgt uit de wet geen expliciet gevolg wanneer het verzoek niet schriftelijk wordt ingediend. Wel is er een rechter die hierover tweemaal een uitspraak heeft gedaan.

Jurisprudentie:

- Ktr. Zutphen, 26 november 2002, JAR 2003/8 [Uitspraak 3 WAA](#)
In deze procedure heeft de rechter bepaald dat het verzoek aan alle criteria van de WAA moet voldoen, wil het een WAA-verzoek zijn. Wanneer het verzoek dus niet schriftelijk is ingediend, dan is er geen sprake van een WAA-verzoek.
- Ktg. Zutphen, 25 februari 2003, JAR 2003/100 [Uitspraak 4 WAA](#)
De kantonrechter spreekt in deze procedure alleen van een WAA-verzoek als aan alle voorwaarden uit de WAA is voldaan. Voldoet een verzoek niet aan de criteria van met name artikel 2 lid 3 Waa dan is daarop in beginsel slechts het gemene recht, in het bijzonder artikel 7:611 BW, van toepassing.

Reden verzoek

De WAA is in het leven geroepen om betaald en onbetaald werk te kunnen verdelen. Alhoewel de reden van het verzoek niet van belang is, stond dit in de volgende procedure wel centraal.

Jurisprudentie:

- Rb. Zutphen, sector kanton, locatie Zutphen, 25 februari 2003, JAR 2003/100 [Uitspraak 4 WAA](#)
Het is onjuist dat de WAA alleen van toepassing is wanneer de reden van de aanpassing het combineren van arbeid en zorgtaken is. Het verzoek kan dus ook een andere grondslag hebben dan het combineren van arbeid en zorg.

Tips:

- Laat de werknemer in zijn verzoek geen reden vermelden. Alleen wanneer de werknemer denkt dat de werkgever gevoelig is voor deze reden (en dus eerder zal overgaan tot inwilliging), dan kan de behandelaar dit cliënt aanraden.

Dezelfde functie

De functie van de werknemer veranderd niet bij aanpassing van de arbeidsduur. Een uitspraak van de rechter bevestigt dit.

Jurisprudentie:

- Rb. Maastricht, sector kanton, locatie Sittard-Geleen, 8 juli 2004, JAR 2004/229 [Uitspraak 5 WAA](#)
De rechter bevestigt dat wanneer bij een aanpassing van de arbeidsduur het om een andere functie gaat dan de functie die de werknemer voor het verzoek vervuld, er geen beroep kan worden gedaan op de WAA. Er dient dan een normale sollicitatieprocedure gevolgd te worden.

Werkgever met minder dan 10 werknemers

Werkgevers met minder dan tien werknemers vallen niet onder de WAA op grond van artikel 2 lid 12 WAA. Echter dient de werkgever hierover zelf een regeling op te stellen. Een tweetal uitspraken gaan hierover.

Jurisprudentie:

- Ktr. Breda, 30 maart 2001, JAR 2001/85 [Uitspraak 6 WAA](#)
Voor toepassing van het criterium 'tien medewerkers of meer' kan niet zonder meer gekeken worden naar de afzonderlijke vestiging van het betreffende bedrijf, de vestiging heeft namelijk geen aparte rechtspersoonlijkheid. Heeft een bedrijf meerdere vestigingen, dan telt het totaal aantal medewerkers.
- Rb. 's-Hertogenbosch, sector kanton, locatie Eindhoven, 5 maart 2002, JAR 2002/88 [Uitspraak 7 WAA](#)
Uit het vereiste van een eigen regeling kan wel worden afgeleid dat de normen van de WAA ook voor kleine werkgevers invloed hebben (reflexwerking).

Tips:

- Wanneer een werknemer of een werkgever stelt dat er minder dan tien werknemers zijn, controleer dan of alle werknemers van alle filialen/kantoren/regio's etc. zijn meegeteld.
- Mocht een werknemer een verzoek willen doen op de WAA maar in een bedrijf met minder dan 10 werknemers werken, dan dient er gecontroleerd te worden of de werkgever een regeling hiervoor heeft opgesteld. Is er een regeling dan dient deze gevolgd te worden, is er geen regeling dan heeft de WAA een reflexwerking en moeten de regels uit de WAA opgevolgd worden.

Stap 3: Overleg tussen werkgever en werknemer

- o Het overleg dient in te gaan op de elementen van het verzoek:
 - Het tijdstip van ingang
 - De omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week
 - De gewenste spreiding van de uren over de week (artikel 4 WAA).

Jurisprudentie:

- Ktr. Nijmegen, 18 juli 2001, JAR 2001/192 [Uitspraak 2 WAA](#)
Of overleg leidt tot overeenstemming is niet relevant, het overleg moet alleen plaatsvinden.
- Ktg. Amsterdam, 21 december 2001 (niet gepubliceerd)
De kantonrechter beslist dat er geen overleg is gevoerd en de beslissing erg dun is gemotiveerd, maar dat enkel dit feit niet kan leiden tot toewijzing van het verzoek. De wet stelt aan het niet (voldoende) motiveren en het niet plegen van overleg namelijk geen sanctie.¹
- Rb. Amsterdam, sector kanton, locatie Amsterdam, 20 november 2002, JAR 2002/281 [Uitspraak 8 WAA](#)
De rechter oordeelt dat er geen sprake is van een WAA-verzoek omdat het niet voldoet aan de criteria van de WAA (er is geen overleg gevoerd) en acht op grond van artikel 7:611 BW alleen goed werkgever- en nemerschap van toepassing.

¹ Wet Aanpassing Arbeidsduur, Jurisprudentieonderzoek 3^e meting, 2003, p. 18

Tips:

- Instrueer werknemer om tijdens het overleg goed voor zijn verzoek op te komen en laat hem zien dat in verband met de spreiding van de uren de werkgever meer te zeggen heeft en de werknemer hier dus in redelijkheid moet meewerken met de werkgever.

Stap 4:**Het verzoek inwilligen of afwijzen**

- o Uitgangspunt is dat de werkgever het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur inwilligt, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hier tegen verzet.
- o De drie elementen van het verzoek kennen andere afwijzingsgronden (artikel 2 lid 5, 6 WAA):
 - Het tijdstip van ingang
Om het verzoek op dit punt af te wijzen moet er sprake zijn van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.
 - De omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week
Om het verzoek op dit punt af te wijzen moet er sprake zijn van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.
 - De gewenste spreiding van de uren over de week
Om het verzoek op dit punt af te wijzen moet de wens van werknemer naar redelijkheid en billijkheid wijken voor het belang van werkgever
- o Voor vermindering van de arbeidsduur zijn een drietal zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen in de wet opgenomen:
 - Voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren
 - Op het gebied van de veiligheid
 - Van roostertechnische aard
- o Voor vermeerdering van de arbeidsduur zijn een drietal zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen in de wet opgenomen:
 - Van financiële of organisatorische aard
 - Wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk
 - Omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is
- o De werkgever kan ook andere zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen aanwenden om het verzoek af te wijzen, aangezien in de wet een niet-limitatieve opsomming staat.
- o De werkgever moet zijn bereidheid tonen om het verzoek te honoreren.

Zwaarwegende belangen – vermindering van de arbeidsduur

Er is veel geprocedeerd over de vraag of er sprake is van een zwaarwegende bedrijf- of dienstbelang bij vermindering van de arbeidsduur. Het antwoord op deze vraag bepaalt dan of er wel of geen inwilliging van het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur plaatsvindt. Hieronder volgen de uitspraken gesorteerd op:

- Voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
- Op het gebied van de veiligheid;
- Van roostertechnische aard;
- Overig.

1) Bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren***Vermindering na zwangerschap- of ouderschapsverlof***

Veel werknemers willen na hun zwangerschap- of ouderschapsverlof blijvend minder werken. Zij maken dan vaak gebruik van hun recht op vermindering van de arbeidsduur. Werkgevers wijzen vaak het verzoek tot arbeidsduurvermindering af.

De rechter houdt ook rekening of er problemen zijn opgetreden ten tijde van het verlof. Een uitspraak die hierop ingaat, is:

Jurisprudentie:

- Ktg. Nijmegen, 18 juli 2001, JAR 2001/192 [Uitspraak 2 WAA](#)
Wn verzoekt om arbeidsduurvermindering na ouderschapsverlof. Uit beoordelingsformulieren blijkt dat tijdens het ouderschapsverlof niets was op- of aan te merken over haar werk en dat daarom het verzoek tot vermindering niet kan worden afgewezen.
- Ktr. Zwolle, 4 juni 2003, JAR 2003/160 [Uitspraak 22 WAA](#)
De rechter heeft bepaald dat ouderschapsverlof als proefperiode voor arbeidsduurvermindering mogelijk is.
- Ktg. Delft, 15 januari 2004, JAR 2004/226 [Uitspraak 9 WAA](#)
Kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van zwaarwegende belangen bij de vermindering van de arbeidsduur van werkneemster. Het aanpassen van organisatorische aspecten levert geen zwaarwegend belang op. Bij ouderschapsverlof zijn er ook geen problemen gesignaleerd. De kantonrechter willigt het verzoek in.
- Ktr. Gouda, 22 juli 2004, JAR 2004/245 [Uitspraak 20 WAA](#)
Het argument onmisbaarheid is niet sterk wanneer de werknemer tijdens ouderschapsverlof, ziekte of vakantie zonder problemen kan worden opgevangen.
- Rb. Haarlem, sector kanton, locatie Haarlem, 11 juli 2005, JAR 2005/182 [Uitspraak 10 WAA](#)
Het voorheen vervullen van ouderschapsverlof is niet te vergelijken met een WAA-vermindering, aangezien ouderschapsverlof een tijdelijk karakter heeft en een WAA-vermindering een structureel karakter.

Tips:

- Wanneer een werknemer kinderen heeft en minder wilt gaan werken, is het een mogelijkheid om dit via ouderschapsverlof te bereiken. Een ouder heeft namelijk recht op ouderschapsverlof voor een kind jonger dan 8 jaar. Dit recht is nog dringender en kan een werkgever amper bezwaar tegen maken. Vervolgens kan het gelden als proefperiode voor een WAA-verzoek.

Productieproces

Veel bedrijven werken met een productieproces en passen hier de arbeidsduur van de werknemers op aan. De vraag of vermindering van de arbeidsduur een zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang oplevert, wordt aan de rechter gevraagd in de volgende uitspraak.

Jurisprudentie

- Rb, Leeuwarden, 4 februari 2003, JAR 2003/60 [Uitspraak 11 WAA](#)
De rechter concludeert dat de werkgever genoegzaam heeft aangetoond een juiste keuze te hebben gemaakt voor het productieproces zoals hij dit hanteert. Ook heeft de werkgever aangetoond dat vermindering in omvang van de bestaande 24-uurs contracten tot onrendabel hoge productiekosten zal leiden, omdat de aanlooperperiode voor nieuwe producten te hoog wordt en omdat de om het vereiste tempo te kunnen halen nodige betrokkenheid bij het werk afneemt. Het verzoek om 16 uur te mogen werken, kan daarom niet ingewilligd worden.

Precedentwerking

Werkgevers zijn bang wanneer zij eenmaal een verzoek tot vermindering of vermeerdering inwilligt, meer werknemers zich op dit recht gaan beroepen. De rechter heeft hier als volgt op geoordeeld.

Jurisprudentie

- Hof Arnhem, 10 december 2002, JAR 2003/70 [Uitspraak 12 WAA](#)
De werkgever heeft een zwaarwegend bedrijfsbelang om de vermindering af te wijzen, namelijk de precedentwerking. Het Hof oordeelt dat de precedentwerking onvoldoende is om een verzoek af te wijzen. Investerings- of organisatorische aanpassingen worden van de werkgever gevergd om een verzoek in te willigen.

Maximum of geen vraag aan/naar deeltijdwerknemers

Veel werkgevers beroepen zich op het feit dat er een maximum aantal deeltijdwerknemers binnen de organisatie mogen en kunnen werken. De volgende uitspraak gaat hierover.

Jurisprudentie:

- Ktg. Delft, 15 januari 2004, JAR 2004/226 [Uitspraak 9 WAA](#)
Kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van zwaarwegende belangen bij de vermindering van de arbeidsduur van werkneemster. Het aanpassen van organisatorische aspecten levert geen zwaarwegend belang op. Bij ouderschapsverlof zijn er ook geen problemenesignaleerd. De kantonrechter willigt het verzoek in.

Ook zijn er werkgevers die denken dat er bij hun opdrachtgevers geen vraag is naar deeltijdwerk.

Jurisprudentie:

- Ktr. Groningen, 23 maart 2001, JAR 2001/87 [Uitspraak 13 WAA](#)
Werknemer doet een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur. De werkgever wijst dit verzoek af omdat de opdrachtgevers alleen verlangen naar fulltime detachering. De rechter acht dit niet als zwaarwegend belang en wijst de vermindering toe.

Arbeidsurenbeleid

Wel een zwaarwegend belang:

Er zijn drie uitspraken waarbij een arbeidsurenbeleid als zwaarwegend belang wordt erkend door de rechter.

Jurisprudentie:

- Ktr. Eindhoven, 5 maart 2002, JAR 2002/88 [Uitspraak 7 WAA](#)
De kantonrechter bepaalt dat er sprake is van een zwaarwegend belang, aangezien inspanningen zowel intern als extern niet tot opvang van de vrije uren leiden en hiernaast de verzorging van een gehandicapte zus ook in het weekend en in de avonden kan plaatsvinden.
- Ktr. Zwolle, 15 maart 2005, RAR 2005/74 [Uitspraak 14 WAA](#)
Een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur na ouderschapsverlof wordt afgewezen, aangezien de werkgever voor verzekeringsadviseurs een ondergrens van de arbeidsduur van 20 uur heeft gesteld. Dit wegens efficiëntie en klanttevredenheid. De rechter volgt deze stelling. Het feit dat de werkneemster maar vier uur minder wil werken dan deze grens, doet hier niets aan af.
- Rb. Haarlem, sector kanton, locatie Haarlem, 11 juli 2005, JAR 2005/182 [Uitspraak 10 WAA](#)
Leidster van een kinderdagverblijf dient na zwangerschapsverlof een verzoek tot aanpassing van

de arbeidsduur van 2,5 dag naar 2 dagen in. Werkgever heeft een minimum arbeidsduur voor het personeel gelden, namelijk de ene week 2 dagen de andere week 3 dagen. Dit beleid is goedgekeurd door de OR. Vermindering van de arbeidsduur doorkruist het pedagogisch beleid. De rechter acht dit beleid als een zwaarwegend belang. Hiernaast is het voorheen vervullen van ouderschapsverlof niet te vergelijken met een WAA-vermindering, aangezien ouderschapsverlof een tijdelijk karakter heeft en een WAA-vermindering een structureel karakter.

Geen zwaarwegend belang:

Vaak wordt arbeidsurenbeleid als zwaarwegend belang afgewezen door de rechter, omdat er niet wordt ingegaan op de nadelige gevolgen voor de onderneming wanneer het verzoek wel wordt ingediend. Het verzoek wordt dus niet individueel bekeken. In de volgende uitspraken heeft de rechter zo beoordeeld.

Jurisprudentie:

- Hof, Arnhem, 10 december 2002, JAR 2003/70 [Uitspraak 12 WAA](#)
Werkneemster werkt als artsbezoeker voor 32 uur per week. Na ouderschapsverlof verzoekt zij haar werkgever om voor 20 uur per week te werken. Omdat er in het bedrijf een minimale werkweek van 32 uur geldt, wijst de werkgever het verzoek af. De kantonrechter heeft het beroep op art. 2 WAA van de hand gewezen op de grond dat het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur in een voorlopige voorzieningenprocedure niet goed beoordeeld kan worden en gelet op het feit dat de instemming van de OR een belangrijke aanwijzing is dat de werkgever het gelijk aan zijn kant heeft. Op het hoger beroep van de werkneemster oordeelt het hof dat de vordering van de werkneemster een zodanige kans van slagen heeft in een eventuele bodemprocedure dat de toewijzing daarvan als voorlopige voorziening gerechtvaardigd is. Het hof stelt daartoe vast dat de werkgever geen zwaarwegende bedrijfsbelangen heeft aangevoerd die moeten leiden tot afwijzing van het verzoek.
- Ktg. Nijmegen, 18 juli 2001, JAR 2001/192 [Uitspraak 2 WAA](#)
- Rb. Amsterdam, 20 november 2002, JAR 2002/281 [Uitspraak 8 WAA](#)
- Ktr. Zwolle, 12 oktober 2000, JAR 2001/231 [Uitspraak 38 WAA](#)

2) Veiligheid

In sommige functies heeft de werknemer te maken met de veiligheid van zichzelf en van andere. Om de veiligheid zo goed mogelijk te waarborgen, stellen werkgevers richtlijnen op hoeveel uur een werknemer in een bepaalde functie moet werken wil hij zijn vaardigheden zo goed mogelijk op peil houden. Wanneer een werknemer dan een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur vraagt, spelen er zwaarwegende belangen op.

- Ktr. Almelo, 28 december 2007, JAR 2008/41 [Uitspraak 15 WAA](#)
Apothekersassistente verzoekt aanpassing van haar arbeidsduur van 24 naar 16 uur. Haar werkgever wijst dit verzoek af, aangezien de veiligheid in het gedrang komt en er roostertechnische problemen ontstaat. Deze roostertechnische problemen zijn er niet, gezien een andere collega de vrijkomende uren wilt overnemen. Werkgever maakt aannemelijk dat een apothekersassistente 24 uur moet werken. Dit aantal uren is vereist om goed te kunnen functioneren en bij het werken van minder uren is er sprake van verlies van routine en is er een verhoogde kans op fouten. De werkgever heeft aannemelijk gemaakt dat er een zwaarwegend belang is en daarom wijst de rechter het verzoek af.

- Ktr. Heerenveen, 1 juni 2006, JAR 2006/148 [Uitspraak 16 WAA](#)
- Ktr. Nijmegen, 1 september 2006, JAR 2006/277 [Uitspraak 17 WAA](#)

3) Roostertechnische aard

Spin in het web- functie

- Ktg. Haarlem, 17 mei 2001, JAR 2001/117 [Uitspraak 18 WAA](#)
Een medewerkster wil arbeidsduurvermindering. Werkgever wijst dit verzoek af aangezien ze niet minder kan werken in haar functie. Ze is assistent van de directeur en functioneert als een spin in het web en houdt zijn planning bij en valt in bij afwezigheid. Rechter oordeelt dat er geen zwaarwegende belangen zijn aangegeven. Het vervullen van deze baan zal leiden tot veranderingen, maar deze leiden niet tot zwaarwegende belangen. De werkvermindering wordt toegewezen maar de spreiding is aan de werkgever.

Vrijkomende uren niet herbezetten

- Ktr. 's-Hertogenbosch 8 februari 2002, JAR 2002/57 [Uitspraak 19 WAA](#)
Werkneemster wil drie dagen gaan werken. De werkgever wijst dit verzoek af, aangezien er geen mogelijkheid is om de vrijkomende uren op te vullen. Werkgever biedt een aanpassing van zijn functie aan als voorwaarde voor haar inwilliging. Echter heeft de werkgever zelf al gezien dat er een duobaan voor in de plaats kan komen, maar de werknemers die al werkzaam zijn binnen het bedrijf zien dit niet zitten. De rechter stelt dat de baan een duobaan kan vormen, maar dat de werkgever niet buiten de onderneming heeft gezocht. De vermindering wordt toegewezen.

Overdraagbaarheid van het werk

- Ktg. Gouda, 22 juli 2004, JAR 2004/245 [Uitspraak 20 WAA](#)
De kantonrechter oordeelt dat het werk en de werkzaamheden wel overdraagbaar zijn want het tijdens afwezigheid van de werknemer wordt het werk ook overgedragen aan een collega. Het verzoek wordt toegewezen.
- Ktg. Delft, 15 januari 2004, JAR 2004/226 [Uitspraak 9 WAA](#)

4) Overig

De volgende uitspraken vallen niet onder de bovenste drie argumenten, maar hebben wel als onderwerp zwaarwegende belangen.

- Ktr. Rotterdam, 6 november 2001, JAR 2002/7 [Uitspraak 21 WAA](#)
Werkneemster wilt arbeidsduurvermindering. Dit verzoek wordt afgewezen door de werkgever omdat er dan een te hoge werkdruk ontstaan bij de overige werknemers. De rechter acht dit geen zwaarwegend belang.
- Rb. Almelo, sector kanton, locatie Enschede, 29 juni 2004, JAR 2004/265 [Uitspraak 23 WAA](#)
Een groepsleider in een kinderdagverblijf verzoekt haar werkgever tot vermindering van de arbeidsduur van 28 naar 17,5 uur.
Werkgever wijst dit af aangezien groepleiders minimaal 20 uur moeten werken aangezien minder werken niet goed zou zijn voor de bedrijfsvoering en het schadelijk is voor de noodzakelijke pedagogische stabiliteit van de kinderen. Kantonrechter acht enige vastheid van begeleiders noodzakelijk, maar kinderen lijden geen nadeel als werkneemster twee in plaats van drie dagen aanwezig is. Het verzoek van werkneemster wordt toegewezen.

- Ktr. Rotterdam, 29 maart 2005, JAR 2005/165 [Uitspraak 24 WAA](#)
Na zwangerschap doet werkneemster een verzoek tot vermindering van haar arbeidsduur. Verzoek wordt afgewezen aangezien haar functie niet in deeltijd kan worden verricht. Het verzoek wordt afgewezen, omdat vermindering van de arbeidsduur niet voorziet in het aanpassen van een functie.
- Ktr. Dordrecht, 15 maart 2006, JAR 2006/90 [Uitspraak 25 WAA](#)
Verzoek tot vermindering van de arbeidsduur van 32 naar 16 uur door een pedagogische groepsleidster wordt door de werkgever afgewezen aangezien dit volgens werkgever leidt tot meer verantwoorde kinderopvang. De rechter denkt hier anders over en wijst het verzoek toe. Hiernaast is het argument dat er een ongewenste situatie ontstaat wanneer werknemers een dergelijk verzoek doen gaat niet op, aangezien dit geen onvoorzienbaar nadelig gevolg is van inwilliging van dit verzoek.²
- Ktr. Amsterdam, 14 maart 2007, JAR 2007/98
Werknemer in de detacheringwereld wilt 16 in plaats van 36 uur gaan werken. Haar werkgever wijst dit verzoek af aangezien zijn klanten geen parttime detacheringkrachten willen. Voorzieningenrechter oordeelt dat werkgever bij geen een klant heeft geïnformeerd of deeltijd detachering mogelijk is. De rechter wijst het verzoek tot vermindering van de arbeidsduur toe.

Zwaarwegende belangen – vermeerdering van de arbeidsduur

Over zwaarwegende belangen bij vermeerdering van de arbeidsduur is maar één keer geprocedeerd. Deze vorm van aanpassing van de arbeidsduur komt dan ook veel minder vaak voor dan vermindering van de arbeidsduur.

1) Financiële of organisatorische aard

- Ktr. Maastricht, 2 februari 2001, JAR 2001/49 [Uitspraak 26 WAA](#)
Een werknemer doet een verzoek tot uitbreiding van de werktijd van 20 naar 25,5 uur. Werkgever weigerde dit omdat hij de continuïteit van het personeel wilde garanderen door oproepkrachten in te zetten in plaats van vaste werknemers. De werkgever acht dat dit behoort tot zijn eigen beleidsvrijheid. De rechter stelt dat er geen sprake is van een zwaarwegend belang, aangezien de beleidsvrijheid wordt beperkt door de WAA en zo ook het indelen van extra uren aan oproepkrachten in plaats van vaste krachten. Het verzoek van de werknemer werd toegewezen.

2) Wegens het niet voor handen zijn van voldoende werk

Er zijn geen uitspraken gepubliceerd wegens het niet voor handen zijn van voldoende werk als zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

3) De vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting is niet toereikend

Er is één uitspraak bekend waar als zwaarwegend belang de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting niet toereikend is wordt genoemd.

- Rb. Amsterdam, 18 december 2003, TAR 2006/29 [Uitspraak 27 WAA](#)
Werkgever geeft als zwaarwegend belang om het verzoek tot vermeerdering af te wijzen aan dat er een grote hoeveelheid verzoeken zijn ingediend.
Dit argument gaat volgens de rechter niet op, ten aanzien van elk verzoek moet inhoudelijk worden beoordeeld of honorering tot ernstige problemen voor de organisatie kan leiden.³

² Sdu Commentaar, Arbeidsrecht I 2007, p. 465

³ Sdu Commentaar, Arbeidsrecht I 2007, p.465

Redelijkheid en billijkheid bij spreiding van de uren

Voor de spreiding van de uren geldt een lichtere belangenafweging, namelijk naar redelijkheid en billijkheid. Hieronder volgen enkele bepalende uitspraken over de spreiding van de uren.

- Ktg. Zwolle, 12 oktober 2000, JAR 2000/231 [Uitspraak 28 WAA](#)
Een werkneemster dient een verzoek tot arbeidsduurvermindering in, zij wil namelijk gemiddeld 16 uur gaan werken. De werkgever stemt in met de aanpassing, maar wilt dat de werknemer 5 ochtenden komt werken. De werkgever stelde dat anders de kwaliteit van de zorg in het gedrang zou komen en dat er extra kosten zouden komen. De rechter stelde dat er niet aangetoond was dat de kwaliteit daadwerkelijk achteruit zou gaan en er extra kosten zouden komen. De werkgever mag afzien van de spreiding van de uren zoals werknemer deze heeft gesteld in haar verzoek, maar de redenen die werkgever aanvoert om voor vijf ochtenden te kiezen worden afgewezen. De rechter oordeelt dat de verkorte arbeidsduur over drie vaste dagen wordt ingewilligd, maar de arbeidstijden worden niet vastgelegd.
- Ktr. Groningen, 23 maart 2001, JAR 2001/87 [Uitspraak 13 WAA](#)
Een werkneemster werkt in de detacheringwereld en werkt bij opdrachtgevers. Zij doet na haar zwangerschapsverlof een verzoek tot vermindering van voltijdse arbeidsduur naar drie dagen per week. Werkgever wijst haar verzoek af aangezien de opdrachtgevers geen deeltijders zouden willen. De kantonrechter verwierp het betoog van werkgever en oordeelde dat werkgever zich moest inspannen om deeltijdwerk mogelijk te maken. Het verzoek om arbeidsduurvermindering is toewijsbaar, maar met betrekking tot de spreiding van de uren moet het belang van de werkneemster wijken voor het belang van de werkgever. Aangezien de werkgever gebonden is aan de opdrachten van de opdrachtgevers. Het bereiken van een zo vast mogelijk patroon was wel gewenst.
- Ktr. Amsterdam, 2 mei 2001, JAR 2001/113 [Uitspraak 29 WAA](#)
Spreiding van de uren over vier dagen van negen uur per dag kan niet worden gevraagd, aangezien werkgever een maximum van 8 uur per dag honoreert. Het toekennen van deze spreiding zal een te ingrijpende aanpassing voor de werkgever zijn.
- Ktr. Rotterdam, 31 oktober 2005, Prg 2006/30 [Uitspraak 30 WAA](#)
Werkneemster verzoekt vermindering van 32 uur per week naar 16 uur per week. De werkgever wijst dit toe alleen bepaald een andere spreiding. De rechter oordeelt dat conform de Arbeidstijdenwet en de WAA rekening moet worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer (bijvoorbeeld het regelen van kinderopvang).
De werknemer geeft aan om tweemaal per maand op zaterdag te willen werken. Hier moet de werkgever dus rekening mee houden.
- Ktg. Nijmegen, 7 juli 2006, JAR 2006/201 [Uitspraak 31 WAA](#)
Na ouderschapsverlof verzoekt werkneemster om vijftien uur te werken over drie dagen. Werkgever stemt in met urenvermindering, maar behoudt zich het recht voor de werkneemster op een vierde dag in te plannen mocht dit nodig zijn. Verder geeft hij aan dat het voor hem noodzaak is het personeel – overeenkomstig de planningsrichtlijnen – zo efficiënt mogelijk in te zetten. Een en ander is het gevolg van de achterblijvende omzetten, te weinig flexibiliteit wat betreft de inzetbare uren en de relatief hoge uurlonen van de medewerkers van de afdeling cosmetica/juweliers, waar de drogisterij onder valt. Werkneemster gaat hier niet mee akkoord. Voorzieningenrechter oordeelt dat de werkgever terecht zegt dat voor de spreiding van de uren een lichtere belangenafweging geldt en geeft de werkgever op grond van zijn argumenten gelijk.

Bereidheid werkgever

Van de werkgever wordt verwacht dat hij bereid is om het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur inwilligt en initiatief toont.

- Rb. 's-Hertogenbosch, 8 februari 2002, JAR 2002/57 [Uitspraak 19 WAA](#)
In deze uitspraak wordt het verzoek tot vermindering toegewezen, omdat de werkgever heeft bepaald dat de arbeidsplaats fulltime dient te worden verricht maar hij alleen binnen het bedrijf naar een oplossing heeft gezocht. Van de werkgever mag verwacht worden dat hij ook buiten het bedrijf naar een oplossing zoekt.
- Ktr. Amsterdam, 14 maart 2007, JAR 2007/98 [Uitspraak 32 WAA](#)
Werknemer in de detacheringwereld wilt 16 in plaats van 36 uur gaan werken. Haar werkgever wijst dit verzoek af aangezien zijn klanten geen parttime detacheringkrachten willen. Voorzieningenrechter oordeelt dat werkgever bij geen een klant heeft geïnformeerd of deeltijd detachering mogelijk is. De werkgever is er eenvoudigweg zonder zodanig onderzoek van uitgegaan dat die er niet zijn. Indien in de afgelopen jaren geen opdrachten voor deeltijddetacheringen zijn ontvangen, betekent dat niet dat zodanige afwijkende opdrachten niet kunnen worden uitgelokt. De rechter wijst het verzoek tot vermindering van de arbeidsduur toe.

Stap 5: Beslissing werkgever

- o De werkgever dient zijn beslissing schriftelijk aan de werknemer mee te delen (artikel 2 lid 7 WAA).
- o De werkgever dient de volgende elementen in zijn beslissing op te nemen:
 - Het tijdstip van ingang
 - De omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week
 - De gewenste spreiding van de uren over de week (artikel 4 WAA)
- o Heeft de werkgever een zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang dan dient hij deze grondig te motiveren in zijn beslissing (artikel 2 lid 7 WAA).
- o De beslissing moet één maand voordat de aanpassing van de arbeidsduur aanvangt bij de werknemer bekend zijn. Beslist de werkgever niet binnen deze termijn, dan gaat het verzoek van de werknemer in (artikel 2 lid 10 WAA).

Motivering afwijzing

Motivering is verplicht bij een het afwijzen van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur. In de rechtspraak blijkt dat bij het niet motiveren van de beslissing een sanctie wordt opgelegd.

- Vzng. Rb. Rotterdam, sector kanton, locatie Rotterdam, 29 maart 2005, JAR 2005/165 [Uitspraak 24 WAA](#)
In deze uitspraak wees de rechter het verzoek tot vermindering af omdat werkneemster niet voldoende gemotiveerd zou hebben dat de functie alleen fulltime kon worden verricht.
- Rb. Dordrecht, 1 maart 2007, RAR 2007/80 [Uitspraak 33 WAA](#)
In deze uitspraak oordeelde de rechter dat niet alleen kan worden volstaan om naar documentatie te verwijzen bij de motivering van het beslissing, maar de werkgever moet ook uiteen zetten wat de onaanvaardbare gevolgen zijn wanneer het verzoek wordt toegewezen.

Stap 6a: Aanvang aanpassing arbeidsduur

- o Wanneer de werkgever het verzoek heeft ingewilligd, dan start de aanpassing van de arbeidsduur op de datum die in de beslissing is opgenomen.
- o Heeft de werkgever niet tijdig een beslissing gedaan, dan start de aanpassing van de arbeidsduur op de datum die in het verzoek is opgenomen.

Behandelaars ontvangen geen kwesties of zaken over een inwilliging van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur.

Stap 6b: **Afwijzing verzoek tot aanpassing arbeidsduur**

- o Wanneer de werkgever het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur heeft afgewezen, blijft in dienst op basis van zijn bestaande arbeidsduur.
- o De werknemer kan pas over twee jaar een nieuw verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur indienen.

Stap 7: **Controleren voorgaande stappen**

- o De behandelaar dient na te gaan of de voorgaande stappen zijn doorlopen door werknemer en werkgever en of zij aan alle vereisten van de WAA voldoen.

Stap 8: **Vervolg bepalen**

Hieronder volgt per stap wat de behandelaar kan doen voor de werknemer die een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur heeft ingediend.

Stap 8a: **De werknemer voldoet niet aan de vereisten van de WAA**

- o Wanneer de werknemer niet voldoet aan de vereisten van de WAA, dan dient de behandelaar dit aan de werknemer uit te leggen en te wijzen op eventuele mogelijkheden van het goed werkgever- en werknemerschap uit artikel 7:611BW.

Stap 8b: **Verzoek is niet volgens de vereisten uit de WAA ingediend**

- o Wanneer het verzoek niet vier maanden voor de aanvangsdatum van de aanpassing is ingediend, dan kan de werkgever het verzoek niet in behandeling nemen of het verzoek in behandeling nemen en het afwijzen omdat het te laat is ingediend of de werkgever kan de aanvangsdatum opschuiven. Wanneer het verzoek niet wordt behandeld of wordt afgewezen dan kan de behandelaar een beroep doen op het feit dat er niet is voldaan aan de voorwaarden en er dus ook geen WAA-verzoek is ingediend. Hierdoor kan er een nieuw verzoek worden ingediend.
- o Wanneer het verzoek niet schriftelijk is gedaan, dan is er geen sprake van een WAA-verzoek dus kan de werknemer samen met de behandelaar een schriftelijk verzoek indienen.⁴
- o Wanneer het verzoek niet de drie vereiste elementen bevat, is er geen sprake van een WAA-verzoek aangezien het verzoek niet aan de vereisten van de WAA voldoet, dus kan er een schriftelijk verzoek worden ingediend.

⁴ Ktr. Zutphen, 26 november 2002, JAR 2003/8; Ktg. Zutphen, 25 februari 2003, JAR 2003/100

- o Wanneer het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur een andere functie betreft, dan dient de behandelaar de werknemer te melden dat dit niet kan en er dus geen aanpassing van de arbeidsduur kan plaatsvinden.
- o Wanneer de werknemer heeft verzocht om een tijdelijke regeling, dan dient de behandelaar de werknemer uit te leggen dat een WAA-verzoek bedoelt is voor een structurele regeling.

Tips:

- Let op JAR 2003/8 zegt dat wanneer er niet wordt voldaan aan artikel 2 lid 3 WAA dat dan alleen 7:611BW van toepassing is. [Uitspraak 3 WAA](#)

Stap 8c: **Geen overleg tussen de werkgever en de werknemer**

- o Wanneer er geen overleg heeft plaatsgevonden, overtreedt de werkgever de vereisten van de WAA en dient de procesjurist een procedure op te starten op grond van artikel 2 lid 4 WAA aangezien er geen overleg is gepleegd tussen werkgever en werknemer.

Stap 8d: **Verzoek wordt ingewilligd, spreiding van de uren komt niet overeen met verzoek**

- o Wanneer het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur wordt toegewezen, maar de werkgever een andere spreiding van de uren verlangt, dan dient de behandelaar de werknemer uit te leggen dat er voor de spreiding van de uren een lichtere belangenafweging bestaat en er naar redelijkheid en billijkheid getoetst moet worden.
- o Werknemer erop wijzen zichzelf redelijk op te stellen met betrekking tot het vaststellen van de spreiding van de uren.
- o Is de spreiding van de uren niet reëel, dan kan de procesjurist op grond van artikel 2 lid 6 WAA een procedure opstarten met de reden dat de spreiding die werkgever van werknemer verwacht niet naar redelijkheid en billijkheid overeen is gekomen.

Stap 8e: **Verzoek wordt afgewezen op grond van een zwaarwegend belang**

- o Wanneer het zwaarwegend belang niet is gemotiveerd, dan is niet voldaan aan de vereisten van de WAA. De behandelaar kan de werkgever hierover aanschrijven en om een toelichting vragen.
- o Blijkt uit deze toelichting dat het inderdaad een zwaarwegend belang is, dan wordt de werknemer op de hoogte gesteld door de behandelaar en wordt wanneer er verder geen vragen zijn de kwestie of de zaak gesloten.
- o Blijkt uit deze toelichting dat het zwaarwegend belang niet sterk is of er twijfel bestaat of dit belang daadwerkelijk aanwezig is bij inwilliging van het verzoek, dan volgt een telefoongesprek of een tweede brief.
- o Wanneer dit niet tot succes leidt (inwilliging van de aanpassing) dan wordt er een concept-dagvaarding naar de werkgever verstuurd waarin wordt gewezen op een mogelijke procedure.
- o Mocht ook dit geen succes hebben, dan volgt een procedure. De procedure wordt gevoerd op grond van artikel 2 WAA, namelijk dat er geen sprake is van een zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang.
- o Wanneer blijkt uit de toelichting dat de werkgever zijn bereidheid om het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur niet heeft getoond, dan kan de procesjurist een procedure aanspannen.⁵

⁵ Rb. 's-Hertogenbosch, 8 februari 2002, JAR 2002/57; Ktr. Amsterdam, 14 maart 2007, JAR 2007/98

Bevoegde rechter

Bij een procedure dient de procesjurist rekening te houden met de volgende uitspraken.

- Knt. Wageningen, 22 mei 2002, JAR 2002/140 [Uitspraak 34 WAA](#)
Wijziging in arbeidsuren is een definitieve regeling, dus dit kan niet worden toegewezen in een kort gedingprocedure.
- Ktg. 's-Gravenhage, 9 januari 2003, JAR 2003/26 [Uitspraak 35 WAA](#)
Pedagogisch medewerkster A-niveau wil 24 i.p.v. 32 uur gaan werken. Werkgever stelt dat dit alleen mogelijk is wanneer ze teruggaat naar B-niveau. Er wordt al negen maanden gediscussieerd over de gewenste aanpassing. Gezien de complexiteit kan deze zaak niet via een voorlopige voorziening worden geregeld.
- Hoger beroep op bovenstaande zaak, Hof Arnhem, 10 december 2002, JAR 2003/70 [Uitspraak 12 WAA](#)
Wanneer de kans groot is dat de werknemer in een bodemprocedure gelijk zou krijgen, kan het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur in een voorlopige voorziening worden toegewezen.

Ontslag naar aanleiding van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur

De WAA kent een ontslagverbod, namelijk dat een werkgever een werknemer niet kan ontslaan omdat hij een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur indient. Deze regel is opgenomen in artikel 2 lid 12 WAA. Hierover zijn een tweetal uitspraken terug te vinden in de jurisprudentie.

- Hof 's-Hertogenbosch, 27 juni 2006, JAR 2006/283 [Uitspraak 36 WAA](#)
Een medewerkster heeft een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur ingediend met ingang na haar ouderschapsverlof. De werkgever weigert het verzoek in behandeling te nemen. De werkneemster blijft weg op de dag dat de aanpassing in zou gaan, waarna de werkgever haar op staande voet ontslaat. Werknemer vordert in de procedure nietigheid van het ontslag en doorbetaling van het loon en tewerkstelling. Werkgever vraagt om een verklaring van recht aangezien partijen de beëindiging zijn overeengekomen. De rechter wijst de vordering van werknemer toe. Het Hof wijst werkgever erop dat hij de werknemer niet mag ontslaan op grond van artikel 2 lid 12 WAA en hij een regeling dient te treffen met betrekking tot de vermindering van de arbeidsduur. Werkgever heeft namelijk geen zwaarwegende belangen aangegeven. De werkneemster kan verweten worden dat ze geen procedure op grond van de WAA heeft gevoerd. Het vonnis van de rechter wordt bekrachtigd.
- Ktr. Amsterdam, 30 januari 2008, JAR 2008/59 [Uitspraak 37 WAA](#)
Er volgt een ontbindingsverzoek door werkneemster na afwijzing van haar WAA-verzoek. Er wordt geen vergoeding gegeven aangezien werkneemster een bodemprocedure over het WAA-verzoek had moeten starten in plaats van een ontbindingsverzoek in te dienen.

Jurisprudentielijst WAA

Uitspraak 1	JAR 2001/227
Uitspraak 2	JAR 2001/192
Uitspraak 3	JAR 2003/8
Uitspraak 4	JAR 2003/100
Uitspraak 5	JAR 2004/229
Uitspraak 6	JAR 2001/85
Uitspraak 7	JAR 2002/88
Uitspraak 8	JAR 2002/281
Uitspraak 9	JAR 2004/226
Uitspraak 10	JAR 2005/182
Uitspraak 11	JAR 2003/60
Uitspraak 12	JAR 2003/70
Uitspraak 13	JAR 2001/87
Uitspraak 14	RAR 2005/74
Uitspraak 15	JAR 2008/41
Uitspraak 16	JAR 2006/148

Uitspraak 17	JAR 2006/277
Uitspraak 18	JAR 2001/117
Uitspraak 19	JAR 2002/57
Uitspraak 20	JAR 2004/245
Uitspraak 21	JAR 2002/7
Uitspraak 22	JAR 2003/160
Uitspraak 23	JAR 2004/265
Uitspraak 24	JAR 2005/165
Uitspraak 25	JAR 2006/90
Uitspraak 26	JAR 2001/49
Uitspraak 27	TAR 2006/29
Uitspraak 28	JAR 2000/231
Uitspraak 29	JAR 2001/113
Uitspraak 30	Prg. 2006/30
Uitspraak 31	JAR 2006/201
Uitspraak 32	JAR 2007/98
Uitspraak 33	RAR 2007/80
Uitspraak 34	JAR 2002/140
Uitspraak 35	JAR 2003/26
Uitspraak 36	JAR 2006/283
Uitspraak 37	JAR 2008/59
Uitspraak 38	JAR 2001/231
Uitspraak 39	Ktg. Amsterdam, 21 december 2001 (niet gepubliceerd)
Uitspraak 40	JAR 2008/75 (nog niet gepubliceerd)

Jurisprudentie

Ktr. Nijmegen, 14 september 2001, JAR 2001/227 [Uitspraak 1 WAA](#)

De kantonrechter oordeelde dat er geen sprake is van herhaalde verzoeken wanneer telkens voor de beslissing van de werkgever het verzoek wordt ingetrokken en er geen beslissing kan worden genomen.

Ktr. Nijmegen, 18 juli 2001, JAR 2001/192 [Uitspraak 2 WAA](#)

Een medewerker doet na zijn ouderschapsverlof een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur van 32 naar 24 uur. De werkgever heeft het verzoek afgewezen omdat het bedrijf een beleid voert dat er minimaal 32 uur per week moet worden gewerkt in die functie. Minder werken veroorzaakte omzetverlies en maakt het moeilijk taken uit te voeren. Kantonrechter oordeelde dat een dergelijk beleid niet valt onder zwaarwegende belangen aangezien werkgever onvoldoende kan aantonen dat er werkelijk ernstige gevolgen voor de bedrijfsresultaten zullen zijn. Uit een beoordelingsformulier blijkt ook dat de werknemer tijdens zijn ouderschapsverlof zijn taken goed heeft vervuld. De kantonrechter oordeelt dat er geen zwaarwegend belang is en dat het verzoek wordt ingewilligd. Hiernaast bepaalde de rechter over het plaatsvinden van overleg dat de vraag of overleg leidt tot overeenstemming niet relevant is, maar het overleg alleen moet plaatsvinden.

Ktr. Zutphen, 26 november 2002, JAR 2003/8 [Uitspraak 3 WAA](#)

De kantonrechter besloot in deze zaak dat het te laat ingediende verzoek niet als een WAA-verzoek beschouwd kon worden aangezien het niet voldeed aan de vereisten van de WAA. Hiernaast is een verzoek dat niet schriftelijk is ingediend, ook geen WAA-verzoek omdat het niet aan de vereisten van de WAA voldoet. De rechter heeft dus bepaald dat het verzoek aan alle criteria van de WAA moet voldoen, wil het een WAA-verzoek zijn. Het besluit van de werkgever kon daarom ook niet getoetst worden aan zwaarwegende belangen maar vond er een gewone belangenafweging plaats.

Ktg. Zutphen, 25 februari 2003, JAR 2003/100 [Uitspraak 4 WAA](#)

De kantonrechter spreekt in deze procedure alleen van een WAA-verzoek als aan alle voorwaarden uit de WAA is voldaan. Het is onjuist dat de WAA alleen van toepassing is wanneer de reden van de aanpassing het combineren van arbeid en zorgtaken is. Het verzoek kan dus ook een andere grondslag hebben dan het combineren van arbeid en zorg. Voldoet een verzoek niet aan de criteria van met name artikel 2 lid 3 Waa dan is daarop in beginsel slechts het gemene recht, in het bijzonder artikel 7:611 BW, van toepassing.

Rb. Maastricht, sector kanton, locatie Sittard-Geleen, 8 juli 2004, JAR 2004/229 [Uitspraak 5 WAA](#)

De rechter bevestigt dat wanneer bij een aanpassing van de arbeidsduur het om een andere functie gaat dan de functie die de werknemer voor het verzoek vervuld, er geen beroep kan worden gedaan op de WAA. Er dient dan een normale sollicitatieprocedure gevolgd te worden.

Ktr. Breda, 30 maart 2001, JAR 2001/85 [Uitspraak 6 WAA](#)

Voor toepassing van het criterium 'tien medewerkers of meer' kan niet zonder meer gekeken worden naar de afzonderlijke vestiging van het betreffende bedrijf, de vestiging heeft namelijk geen aparte rechtspersoonlijkheid. Heeft een bedrijf meerdere vestigingen, dan telt het totaal aantal medewerkers.

Rb. 's-Hertogenbosch, sector kanton, locatie Eindhoven, 5 maart 2002, JAR 2002/88 [Uitspraak 7 WAA](#)

Uit het vereiste van een eigen regeling kan wel worden afgeleid dat de normen van de WAA ook voor kleine werkgevers invloed hebben (reflexwerking).

Rb. Amsterdam, sector kanton, locatie Amsterdam, 20 november 2002, JAR 2002/281 [Uitspraak 8 WAA](#)

Werkneemster begeleidt een honderdtal stewardessen. Zij wilt arbeidsduurvermindering van vier naar drie dagen. Voorafgaand heeft zij ouderschapsverlof gehad en was er niets op te merken aan haar werk. De werkgever wijst het verzoek af, aangezien er een 1-baas concept geldt en ze bij haar functie altijd bereikbaar moet zijn. De rechter oordeelt dat dit beleid geen zwaarwegend belang oplevert en dat de arbeidsvermindering wordt ingewilligd. In deze procedure is ook geen overleg gepleegd tussen de werkgever en de werknemer over het verzoek. De rechter oordeelt dat er geen sprake is van een WAA-verzoek omdat het niet voldoet aan de criteria van de WAA en acht op grond van artikel 7:611 BW alleen goed werkgever- en nemerschap van toepassing.¹

Ktg. Delft, 15 januari 2004, JAR 2004/226 [Uitspraak 9 WAA](#)

Na ouderschapsverlof wilt werkneemster 24 uur i.p.v. 30 uur blijven werken. Werkgever stelt dat er grenzen gesteld moeten worden aan het aantal deeltijdwerkers. Er ontstaan namelijk roostertechnische problemen, te veel werk overdragen, veel mensen inwerken etc. Met betrekking tot de medewerkster voert de werkgever aan dat er te veel tijd besteed zal moeten worden aan informatiewisseling en er tijdsgebrek zal optreden. Kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van zwaarwegende belangen bij de vermindering van de arbeidsduur van werkneemster. Het aanpassen van organisatorische aspecten levert geen zwaarwegend belang op. Bij ouderschapsverlof zijn er ook geen problemen gesignaleerd. De kantonrechter willigt het verzoek in.

Rb. Haarlem, sector kanton, locatie Haarlem, 11 juli 2005, JAR 2005/182 [Uitspraak 10 WAA](#)

Leidster van een kinderdagverblijf dient na zwangerschapsverlof een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur van 2,5 dag naar 2 dagen in. Werkgever heeft een minimum arbeidsduur voor het personeel gelden, namelijk de ene week 2 dagen de andere week 3 dagen. Dit beleid is goedgekeurd door de OR. Vermindering van de arbeidsduur doorkruist het pedagogisch beleid. De rechter acht dit beleid als een zwaarwegend belang. Hiernaast is het voorheen vervullen van ouderschapsverlof niet te vergelijken met een WAA-vermindering, aangezien ouderschapsverlof een tijdelijk karakter heeft en een WAA-vermindering een structureel karakter.

Rb. Leeuwarden, sector kanton, locatie Opsterland, 4 februari 2003, JAR 2003/60 [Uitspraak 11 WAA](#)

Werkneemster werkt op basis van een flexcontract 24 uur in de week en verzoekt haar werkgever om 16 uur in de week te gaan werken. De werkgever wijst dit verzoek af aangezien hij uitsluitend op klantenaanvraag produceert. Het productieproces verloopt met een vast aantal mensen. Zou hij zijn werkneemster 16 uur in de week laten werken, dan is bij nieuwe producten de aanlooptijd bij dit werktempo te laag. Daarom stelt werkgever een minimum van 24 uur per week. De rechter concludeert dat de werkgever genoegzaam heeft aangetoond een juiste keuze te hebben gemaakt voor het productieproces zoals hij dit hanteert. Ook heeft de werkgever aangetoond dat vermindering in omvang van de bestaande 24-uurs contracten tot onrendabel hoge productiekosten zal leiden, omdat de aanlooperperiode voor nieuwe producten te hoog wordt en omdat de om het vereiste tempo te kunnen halen nodige betrokkenheid bij het werk afneemt. Het verzoek om 16 uur te mogen werken, kan daarom niet ingewilligd worden.

Hof Arnhem, 10 december 2002, JAR 2003/70 [Uitspraak 12 WAA](#)

Hoger beroep op JAR 2002/140

Werkneemster werkt als artsbezoeker voor 32 uur per week. Na ouderschapsverlof verzoekt zij haar werkgever om voor 20 uur per week te werken. Omdat er in het bedrijf een minimale werkweek van 32 uur geldt, wijst de werkgever het verzoek af.

De kantonrechter heeft het beroep op art. 2 WAA van de hand gewezen op de grond dat het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur in een voorlopige voorzieningenprocedure niet goed beoordeeld kan worden en gelet op het feit dat de instemming van de OR een belangrijke aanwijzing is dat de werkgever het gelijk aan zijn kant heeft. De werkgever heeft een zwaarwegend bedrijfsbelang om de vermindering af te wijzen, namelijk de precedentwerking. Het Hof oordeelt dat de precedentwerking onvoldoende is om een verzoek af te wijzen. Investerings- of organisatorische aanpassingen worden van de werkgever gevergd om een verzoek in te willigen. Hiernaast bepaalt de rechter dat wanneer de kans groot is dat de werknemer in een bodemprocedure gelijk zou krijgen, kan het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur in een voorlopige voorziening worden toegewezen.

Ktr. Groningen, 23 maart 2001, JAR 2001/87 [Uitspraak 13 WAA](#)

Een werkneemster werkt in de detacheringwereld en werkt bij opdrachtgevers. Zij doet na haar zwangerschapsverlof een verzoek tot vermindering van voltijdse arbeidsduur naar drie dagen per week. Werkgever wijst haar verzoek af aangezien de opdrachtgevers geen deeltijders zouden willen. De kantonrechter verwierp het betoog van werkgever en oordeelde dat werkgever zich moest inspannen om deeltijdwerk mogelijk te maken. Het verzoek om arbeidsduurvermindering is toewijsbaar, maar met betrekking tot de spreiding van de uren moet het belang van de werkneemster wijken voor het belang van de werkgever. Aangezien de werkgever gebonden is aan de opdrachten van de opdrachtgevers. Het bereiken van een zo vast mogelijk patroon was wel gewenst.

Ktr. Zwolle, 15 maart 2005, RAR 2005/74 [Uitspraak 14 WAA](#)

Een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur na ouderschapsverlof wordt afgewezen, aangezien de

werkgever voor verzekeringsadviseurs een ondergrens van de arbeidsduur van 20 uur heeft gesteld. Dit wegens efficiëntie en klanttevredenheid. De rechter volgt deze stelling. Het feit dat de werkneemster maar vier uur minder wil werken dan deze grens, doet hier niets aan af.

Ktr. Almelo, 28 december 2007, JAR 2008/41 [Uitspraak 15 WAA](#)

Apothekersassistente verzoekt aanpassing van haar arbeidsduur van 24 naar 16 uur. Haar werkgever wijst dit verzoek af, aangezien de veiligheid in het gedrang komt en er roostertechnische problemen ontstaat. Deze roostertechnische problemen zijn er niet, gezien een andere collega de vrijkomende uren wilt overnemen. Werkgever maakt aannemelijk dat een apothekersassistente 24 uur moet werken. Dit aantal uren is vereist om goed te kunnen functioneren en bij het werken van minder uren is er sprake van verlies van routine en is er een verhoogde kans op fouten. De werkgever heeft aannemelijk gemaakt dat er een zwaarwegend belang is en daarom wijst de rechter het verzoek af.

Ktr. Heerenveen, 1 juni 2006, JAR 2006/148 [Uitspraak 16 WAA](#)

Werkneemster (apothekersassistente) wilt na haar ouderschapsverlof 16 uur in plaats van 32 uur gaan werken. Werkgever wijst dit verzoek af op de grond dat een apothekersassistente die maar 16 uur per week werkt de zeven hoofdtaken die zij moet uitvoeren onvoldoende frequent doet en daardoor de routine verliest. Werknemer stelt dat de vermindering tijdens ouderschapsverlof ook geen problemen heeft veroorzaakt. Een werkgroep heeft aangegeven dat apothekersassistenten minstens 24 uur dienen te werken. Mede gelet op de belangen van de patiënten en de gevolgen die een foutieve medicatie kan hebben, acht de kantonrechter het van belang dat de apothekersassistenten hun routine en bekwaamheid behouden. De rechter wijst de vordering van werkneemster af aangezien werkgever een zwaarwegend belang heeft aangetoond.

Ktr. Nijmegen, 1 september 2006, JAR 2006/277 [Uitspraak 17 WAA](#)

Werkneemster werkt als gespecialiseerd reumaverpleegkundige en wilt 16 in plaats van 24 uur gaan werken. Werkgever weigert dit aangezien voor een multidisciplinaire functie een ondergrens van 24 uur per week geldt. Continuïteit van de patiëntenzorg, werkoverleg. Hiernaast heeft werkgever onderzoek gedaan naar wisselingen van verpleegkundige tijdens verlof en periode waarin geen verlof werd genoten. De kantonrechter stelt dat het zwaarwegend belang is bewezen en wijst het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur af.

Ktg. Haarlem, 17 mei 2001, JAR 2001/117 [Uitspraak 18 WAA](#)

Een medewerkster wil arbeidsduurvermindering. Werkgever wijst dit verzoek af aangezien ze niet minder kan werken in haar functie. Ze is assistent van de directeur en functioneert als een spin in het web en houdt zijn planning bij en valt in bij afwezigheid. Rechter oordeelt dat er geen zwaarwegende belangen zijn aangegeven. Het vervullen van deze baan zal leiden tot veranderingen, maar deze leiden niet tot zwaarwegende belangen. De werkvermindering wordt toegewezen maar de spreiding is aan de werkgever.

Ktr. 's-Hertogenbosch 8 februari 2002, JAR 2002/57 [Uitspraak 19 WAA](#)

Werkneemster wil drie dagen gaan werken. De werkgever wijst dit verzoek af, aangezien er geen mogelijkheid is om de vrijkomende uren op te vullen. Werkgever biedt een aanpassing van zijn functie aan als voorwaarde voor haar inwilliging. Echter heeft de werkgever zelf al gezien dat er een duobaan voor in de plaats kan komen, maar de werknemers die al werkzaam zijn binnen het bedrijf zien dit niet zitten. De rechter stelt dat de baan een duobaan kan vormen, maar dat de werkgever niet buiten de onderneming heeft gezocht. De vermindering wordt toegewezen, omdat de werkgever heeft bepaald dat de arbeidsplaats fulltime dient te worden verricht maar hij alleen binnen het bedrijf naar een oplossing heeft gezocht. Van de werkgever mag verwacht worden dat hij ook buiten het bedrijf naar een oplossing zoekt.

Ktg. Gouda, 22 juli 2004, JAR 2004/245 [Uitspraak 20 WAA](#)

Een werknemer (quality engineer) wilt 34 in plaats van 40 uur gaan werken, verspreid over vier dagen van 8,5 uur. Werkgever wijst dit verzoek af aangezien de functie niet in deeltijd kan worden uitgevoerd, omdat voor de werkzaamheden zo'n specifieke kennis vereist is dat zijn werk niet overdraagbaar is. De kantonrechter oordeelt dat het werk en de werkzaamheden wel overdraagbaar zijn want het tijdens afwezigheid van de werknemer wordt het werk ook overgedragen aan een collega. Het verzoek wordt toegewezen.

Ktr. Rotterdam, 6 november 2001, JAR 2002/7 [Uitspraak 21 WAA](#)

Werkneemster wilt arbeidsduurvermindering. Dit verzoek wordt afgewezen door de werkgever omdat er dan een te hoge werkdruk ontstaat bij de overige werknemers. De rechter acht dit geen zwaarwegend belang.

Ktr. Zwolle, 4 juni 2003, JAR 2003/160 [Uitspraak 22 WAA](#)

De rechter heeft bepaald dat ouderschapsverlof als proefperiode voor arbeidsduurvermindering mogelijk is.

Rb. Almelo, sector kanton, locatie Enschede, 29 juni 2004, JAR 2004/265 [Uitspraak 23 WAA](#)

Een groepsleider in een kinderdagverblijf verzoekt haar werkgever tot vermindering van de arbeidsduur van 28 naar 17,5 uur. Werkgever wijst dit af aangezien groepsleiders minimaal 20 uur moeten werken aangezien minder werken niet goed zou zijn voor de bedrijfsvoering en het schadelijk is voor de noodzakelijke pedagogische stabiliteit van de kinderen. Kantonrechter acht enige vastheid van begeleiders noodzakelijk, maar kinderen lijden geen nadeel als werkneemster twee in plaats van drie dagen aanwezig is. Het verzoek van werkneemster wordt toegewezen.

Vzngr. Rb. Rotterdam, sector kanton, locatie Rotterdam, 29 maart 2005, JAR 2005/165 [Uitspraak 24 WAA](#)

Na zwangerschap doet werkneemster een verzoek tot vermindering van haar arbeidsduur. Verzoek wordt afgewezen aangezien haar functie niet in deeltijd kan worden verricht. Het verzoek wordt afgewezen, omdat vermindering van de arbeidsduur niet voorziet in het aanpassen van een functie.

Ktr. Dordrecht, 15 maart 2006, JAR 2006/90 [Uitspraak 25 WAA](#)

Verzoek tot vermindering van de arbeidsduur van 32 naar 16 uur door een pedagogische groepsleidster wordt door de werkgever afgewezen aangezien dit volgens werkgever leidt tot meer verantwoorde kinderopvang. De rechter denkt hier anders over en wijst het verzoek toe. Hiernaast is het argument dat er een ongewenste situatie ontstaat wanneer werknemers een dergelijk verzoek doen gaat niet op, aangezien dit geen onvoorzienbaar nadelig gevolg is van inwilliging van dit verzoek.

Ktr. Maastricht, 2 februari 2001, JAR 2001/49 [Uitspraak 26 WAA](#)

Een werknemer doet een verzoek tot uitbreiding van de werktijd van 20 naar 25,5 uur. Werkgever weigerde dit omdat hij de continuïteit van het personeel wilde garanderen door oproepkrachten in te zetten in plaats van vaste werknemers. De werkgever acht dat dit behoort tot zijn eigen beleidsvrijheid. De rechter stelt dat er geen sprake is van een zwaarwegend belang, aangezien de beleidsvrijheid wordt beperkt door de WAA en zo ook het indelen van extra uren aan oproepkrachten in plaats van vaste krachten. Het verzoek van de werknemer werd toegewezen.

Rb. Amsterdam, 18 december 2003, TAR 2006/29 [Uitspraak 27 WAA](#)

Werkgever geeft als zwaarwegend belang om het verzoek tot vermeerdering af te wijzen aan dat er een grote hoeveelheid verzoeken zijn ingediend. Dit argument gaat volgens de rechter niet op, ten aanzien van elk verzoek moet inhoudelijk worden beoordeeld of honorering tot ernstige problemen voor de organisatie kan leiden.

Ktg. Zwolle, 12 oktober 2000, JAR 2000/231 [Uitspraak 28 WAA](#)

Een werkneemster dient een verzoek tot arbeidsduurvermindering in, zij wil namelijk gemiddeld 16 uur gaan werken. De werkgever stemt in met de aanpassing, maar wilt dat de werknemer 5 ochtenden komt werken. De werkgever stelde dat anders de kwaliteit van de zorg in het gedrang zou komen en dat er extra kosten zouden komen. De dagelijks terugkerende werkzaamheden zullen in het gedrang komen. De rechter stelde dat er niet aangetoond was dat de kwaliteit daadwerkelijk achteruit zou gaan en er extra kosten zouden komen. De werkgever mag afzien van de spreiding van de uren zoals werknemer deze heeft gesteld in haar verzoek, maar de redenen die werkgever aanvoert om voor vijf ochtenden te kiezen worden afgewezen. De rechter oordeelt dat de verkorte arbeidsduur over drie vaste dagen wordt ingewilligd, maar de arbeidstijden worden niet vastgelegd.

Ktr. Amsterdam, 2 mei 2001, JAR 2001/113 [Uitspraak 29 WAA](#)

Spreiding van de uren over vier dagen van negen uur per dag kan niet worden gevraagd, aangezien werkgever een maximum van 8 uur per dag honoreert. Het toekennen van deze spreiding zal een te ingrijpende aanpassing voor de werkgever zijn.

Ktr. Rotterdam, 31 oktober 2005, Prg 2006/30 [Uitspraak 30 WAA](#)

Werknemer verzoekt vermindering van 32 uur per week naar 16 uur per week. De werkgever wijst dit toe alleen bepaald een andere spreiding. De rechter oordeelt dat conform de Arbeidstijdenwet en de WAA rekening moet worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer (bijvoorbeeld het regelen van kinderopvang). De werknemer geeft aan om tweemaal per maand op zaterdag te willen werken. Hier moet de werkgever dus rekening mee houden.

Ktg. Nijmegen, 7 juli 2006, JAR 2006/201 [Uitspraak 31 WAA](#)

Na ouderschapsverlof verzoekt werkneemster om vijftien uur te werken over drie dagen. Werkgever stemt in met urenvermindering, maar behoudt zich het recht voor de werkneemster op een vierde dag in te plannen mocht dit nodig zijn. Verder geeft hij aan dat het voor hem noodzaak is het personeel – overeenkomstig de planningsrichtlijnen – zo efficiënt mogelijk in te zetten. Een en ander is het gevolg van de achterblijvende omzetten, te weinig flexibiliteit wat betreft de inzetbare uren en de relatief hoge uurlonen van de medewerkers van de afdeling cosmetica/juweliers, waar de drogisterij onder valt. Werkneemster gaat hier niet mee akkoord. Voorzieningenrechter oordeelt dat de werkgever terecht zegt dat voor de spreiding van de uren een lichtere belangenafweging geldt en geeft de werkgever op grond van zijn argumenten gelijk.

Ktr. Amsterdam, 14 maart 2007, JAR 2007/98 [Uitspraak 32 WAA](#)

Werknemer in de detacheringwereld wilt 16 in plaats van 36 uur gaan werken. Haar werkgever wijst dit verzoek af aangezien zijn klanten geen parttime detacheringkrachten willen. Voorzieningenrechter oordeelt dat werkgever bij geen een klant heeft geïnformeerd of deeltijd detachering mogelijk is. De werkgever is er eenvoudigweg zonder zodanig onderzoek van uitgegaan dat die er niet zijn. Indien in de afgelopen jaren geen opdrachten voor deeltijddetacheringen zijn ontvangen, betekent dat niet dat zodanige afwijkende opdrachten niet kunnen worden uitgelokt. De rechter wijst het verzoek tot vermindering van de arbeidsduur toe.

Rb. Dordrecht, 1 maart 2007, RAR 2007/80 [Uitspraak 33 WAA](#)

In deze uitspraak oordeelde de rechter dat niet alleen kan worden volstaan om naar documentatie te verwijzen bij de motivering van het beslissing, maar de werkgever moet ook uiteen zetten wat de onaanvaardbare gevolgen zijn wanneer het verzoek wordt toegewezen.

Knt. Wageningen, 22 mei 2002, JAR 2002/140 [Uitspraak 34 WAA](#)

Wijziging in arbeidsuren is een definitieve regeling, dus dit kan niet worden toegewezen in een kort gedingprocedure.

Ktg. 's-Gravenhage, 9 januari 2003, JAR 2003/26 [Uitspraak 35 WAA](#)

Pedagogisch medewerkster A-niveau wil 24 i.p.v. 32 uur gaan werken. Werkgever stelt dat dit alleen mogelijk is wanneer ze teruggaat naar B-niveau. Er wordt al negen maanden gediscussieerd over de gewenste aanpassing. Gezien de complexiteit kan deze zaak niet via een voorlopige voorziening worden geregeld.

Hof 's-Hertogenbosch, 27 juni 2006, JAR 2006/283 RAR 2007/7 [Uitspraak 36 WAA](#)

Een medewerkster heeft een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur ingediend met ingang na haar ouderschapsverlof. De werkgever weigert het verzoek in behandeling te nemen. De werkneemster blijft weg op de dag dat de aanpassing in zou gaan, waarna de werkgever haar op staande voet ontslaat. Werknemer vordert in de procedure nietigheid van het ontslag en doorbetaling van het loon en tewerkstelling. Werkgever vraagt om een verklaring van recht aangezien partijen de beëindiging zijn overeengekomen. De rechter wijst de vordering van werknemer toe. Het Hof wijst werkgever erop dat hij de werknemer niet mag ontslaan op grond van artikel 2 lid 12 WAA en hij een regeling dient te treffen met betrekking tot de vermindering van de arbeidsduur. Werkgever heeft namelijk geen zwaarwegende belangen aangegeven. De werkneemster kan verweten worden dat ze geen procedure op grond van de WAA heeft gevoerd. Het vonnis van de rechter wordt bekrachtigd.

Ktr. Amsterdam, 30 januari 2008, JAR 2008/59 [Uitspraak 37 WAA](#)

Er volgt een ontbindingsverzoek door werkneemster na afwijzing van haar WAA-verzoek. Er wordt geen vergoeding gegeven aangezien werkneemster een bodemprocedure over het WAA-verzoek had moeten starten in plaats van een ontbindingsverzoek in te dienen.

Ktr. Zwolle, 12 oktober 2000, JAR 2001/231 [Uitspraak 38 WAA](#)

De kantonrechter heeft bepaald dat het verrichten van dagelijkse werkzaamheden geen zwaarwegend belang is om het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur af te wijzen.

Ktg. Amsterdam, 21 december 2001 (niet gepubliceerd) [Uitspraak 39 WW](#)

De werkneemster verzoekt de kantonrechter haar verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur toe te wijzen, aangezien er geen overleg heeft plaatsgevonden en de beslissing van de werkgever niet gemotiveerd is. De kantonrechter beslist dat er geen overleg is gevoerd en de beslissing erg dun is gemotiveerd, maar dat enkel dit feit niet kan leiden tot toewijzing van het verzoek. De wet stelt aan het niet (voldoende) motiveren en het niet plegen van overleg namelijk geen sanctie.

Ktr. Nijmegen, 5 december 2007, JAR 2008/75 (nog niet gepubliceerd)

Werknemer heeft gedurende drie jaar 3 uur ouderschapsverlof per week opgenomen. Meestal op een vrijdagavond, aangezien zijn vrouw op vrijdagavond en zaterdagochtend werkt. Na het ouderschapsverlof doet de werknemer een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur voor 3 uur in de week voor de vrijdagavond. Werkgever gaat akkoord met arbeidsduurvermindering, maar niet met de spreiding aangezien dit niet in het ploegenrooster past. Het is niet mogelijk om steeds dezelfde dienst vrij te krijgen. Werknemer spant kort geding aan en vraagt aan de rechter om toekenning van de arbeidsduurvermindering en spreiding, gezien het al 3 jaar goed is gegaan. Werkgever stelt dat het niet mogelijk is om steeds dezelfde uren vrij te zijn aangezien er een minimale bezetting van 85% moet zijn voor het werkproces. Tijdens het ouderschapsverlof is er 10 van de 19 keer een te lage bezetting geweest. De kantonrecht oordeelt dat de

werknemer de spreiding van de uren voldoende aannemelijk heeft gemaakt en dat het belang van de werknemer hiervoor moet wijken. Werknemer heeft hiernaast onvoldoende aannemelijk gemaakt dat er geen alternatieven zijn voor de opvang en verzorging van het kind.

Checklist WAA-verzoek

Stap 1: Voldoen aan voorwaarden werknemer

- o Arbeidsovereenkomst naar burgerlijk- of publiekrechtelijke recht (artikel 1 WAA);
- o Werknemer min. één jaar in dienst bij aanvang aanpassing (artikel 2 lid 1 WAA);
- o Werknemer kan één keer in twee jaar een verzoek doen (artikel 2 lid 3 WAA).

Jurisprudentie:

- [Uitspraak 1 WAA](#)

Stap 2: Indienen van het verzoek

- o Minstens vier maanden voor aanvang indienen (artikel 2 lid 3 WAA);
- o Schriftelijk indienen (artikel 2 lid 3 WAA)
- o Het verzoek moet de volgende drie elementen bevatten:
 - Het tijdstip van ingang
 - De omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week
 - De gewenste spreiding v/d uren over de week (artikel 2 lid 3 WAA)
- o Rekening houden met de standaard arbeidstijden in de organisatie;
- o De reden van het verzoek hoeft niet gemotiveerd te worden;
- o Verzoek betreft dezelfde functie (Artikel 2 lid 1 WAA);
- o De aanpassing van de arbeidsduur is structureel;
- o Werknemer mag voor indiening van het verzoek een gesprek met de werkgever aangaan over mogelijkheden aanpassing arbeidsduur.
- o Bij wg met minder dan 10 werknemers is WAA niet van toepassing → reflexwerking van deze wet (artikel 2 lid 12 WAA).

Jurisprudentie:

- [Uitspraak 2 WAA](#) , [Uitspraak 3 WAA](#) , [Uitspraak 4 WAA](#) , [Uitspraak 5 WAA](#), [Uitspraak 6 WAA](#) , [Uitspraak 7 WAA](#)

Stap 3: Overleg tussen werkgever en werknemer

- o Het overleg dient in te gaan op de elementen van het verzoek:
 - Het tijdstip van ingang
 - De omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week
 - De gewenste spreiding van de uren over de week (artikel 4 WAA).

Jurisprudentie:

- [Uitspraak 2 WAA](#) , Ktg. Amsterdam, 21 december 2001 (niet gepubliceerd), [Uitspraak 8 WAA](#)

Stap 4: Het verzoek inwilligen of afwijzen

- o Uitgangspunt is inwilliging door wg van verzoek, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.
- o De drie elementen van het verzoek kennen andere afwijzingsgronden (artikel 2 lid 5 en 6 WAA):
 - Het tijdstip van ingang → afwijzing → zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang
 - De omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week → afwijzing → zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang
 - De gewenste spreiding van de uren over de week → afwijzing → redelijkheid en billijkheid
- o Voor vermindering van de arbeidsduur zijn een drietal zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen:
 - Voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren
 - Op het gebied van de veiligheid
 - Van roostertechnische aard
- o Voor vermeerdering van de arbeidsduur zijn een drietal zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen in de wet opgenomen:
 - Van financiële of organisatorische aard
 - Wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk
 - Omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is
- o Afwijzingsgronden in de wet zijn niet-limitatief
- o De werkgever moet zijn bereidheid tonen om het verzoek te honoreren (jurisprudentie).

Zwaarwegende belangen – vermindering van de arbeidsduur

1) Bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren

Vermindering na zwangerschap- of ouderschapsverlof

- [Uitspraak 2 WAA](#) , [Uitspraak 9 WAA](#) , [Uitspraak 10 WAA](#) , [Uitspraak 20 WAA](#) , [Uitspraak 22 WAA](#)

Productieproces

- [Uitspraak 11 WAA](#)

Precedentwerking

- [Uitspraak 12 WAA](#)

Maximum of geen vraag aan/naar deeltijdwerknemers

- [Uitspraak 9 WAA](#) , [Uitspraak 13 WAA](#)

Arbeidsurenbeleid

Wel een zwaarwegend belang:

- [Uitspraak 7 WAA](#) , [Uitspraak 10 WAA](#) , [Uitspraak 14 WAA](#)

Geen zwaarwegend belang:

- [Uitspraak 2 WAA](#) , [Uitspraak 8 WAA](#) , [Uitspraak 12 WAA](#) , [Uitspraak 38 WAA](#)

2) Veiligheid

- [Uitspraak 15 WAA](#) , [Uitspraak 16 WAA](#) , [Uitspraak 17 WAA](#)

3) Roostertechnische aard

Spin in het web- functie

- [Uitspraak 18 WAA](#)

Vrijkomende uren niet herbezetten

- [Uitspraak 19 WAA](#)

Overdraagbaarheid van het werk

- [Uitspraak 9 WAA](#) , [Uitspraak 20 WAA](#)

4) Overig

- [Uitspraak 21 WAA](#) , [Uitspraak 23 WAA](#) , [Uitspraak 24 WAA](#) , [Uitspraak 25 WAA](#) , [Uitspraak 32 WAA](#)

Zwaarwegende belangen – vermeerdering van de arbeidsduur

1) Financiële of organisatorische aard

- [Uitspraak 26 WAA](#)

2) Wegens het niet voor handen zijn van voldoende werk

Geen jurisprudentie

3) De vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting is niet toereikend

- [Uitspraak 27 WAA](#)

Redelijkheid en billijkheid bij spreiding van de uren

- [Uitspraak 13 WAA](#) , [Uitspraak 13 WAA](#) , [Uitspraak 29 WAA](#) , [Uitspraak 30 WAA](#) , [Uitspraak 31 WAA](#)

Bereidheid werkgever

- [Uitspraak 19 WAA](#) , [Uitspraak 32 WAA](#)

Stap 5: *Beslissing werkgever*

- o Beslissing werkgever schriftelijk (artikel 2 lid 7 WAA).
- o De werkgever dient de volgende elementen in zijn beslissing op te nemen:
 - Het tijdstip van ingang
 - De omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week
 - De gewenste spreiding van de uren over de week (artikel 4 WAA)
- o Bij zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang → grondige motivering (artikel 2 lid 7 WAA).
- o Beslissing één maand voor aanvang aanpassing bij werknemer bekend, anders inwilliging verzoek werknemer (artikel 2 lid 10 WAA).

Jurisprudentie:

- [Uitspraak 24 WAA](#) , [Uitspraak 33 WAA](#)

Stap 6a: *Aanvang aanpassing arbeidsduur*

- o Verzoek ingewilligd → start aanpassing datum uit beslissing.
- o Werkgever niet tijdig beslist → start aanpassing datum uit verzoek

Stap 6b: *Afwijzing verzoek tot aanpassing arbeidsduur*

- o Werkgever verzoek afgewezen → werknemer bestaande arbeidsduur.
- o Werknemer over twee jaar nieuw verzoek indienen.

Stap 7: *Controleren voorgaande stappen*

- o Behandelaar controleren of voorgaande stappen zijn doorlopen.

Stap 8: *Vervolg bepalen*

Behandelaar bepaalt vervolg aan de hand van volgende stappen.

Stap 8a: *Werknemer voldoet niet aan vereisten WAA*

- o Werknemer voldoet niet aan vereisten WAA → behandelaar uitleggen mogelijkheden goed werkgever- en werknemerschap artikel 7:611BW.

Stap 8b: *Verzoek is niet volgens de vereisten uit de WAA ingediend*

- o Verzoek niet 4 maanden voor aanvang aanpassing ingediend → werkgever kan verzoek niet in behandeling nemen/verzoek in behandeling nemen en afwijzen vanwege te late indiening/werkgever schuift aanvangsdatum op.
Verzoek niet wordt behandeld of wordt afgewezen → behandelaar beroep doen op het niet voldoen aan voorwaarden → geen WAA-verzoek ingediend → verzoek indienen.
- o Verzoek niet schriftelijk → geen sprake van WAA-verzoek → werknemer samen met behandelaar schriftelijk verzoek indienen. ⁶

⁶ Ktr. Zutphen, 26 november 2002, JAR 2003/8; Ktg. Zutphen, 25 februari 2003, JAR 2003/100

- o Verzoek bevat niet de drie vereiste elementen → geen sprake van WAA-verzoek → werknemer met behandelaar schriftelijk verzoek indienen.
- o Verzoek tot aanpassing betreft andere functie → behandelaar aan werknemer melden dat gewone sollicitatieprocedure doorlopen moet worden.
- o Werknemer heeft tijdelijke regeling verzocht → behandelaar werknemer melden dat WAA-verzoek bedoelt is voor structurele regeling.

Stap 8c: ***Geen overleg tussen de werkgever en de werknemer***

- o Geen overleg → werkgever overtreedt vereisten WAA → behandelaar procedure op starten → grond artikel 2 lid 4 WAA.

Stap 8d: ***Verzoek wordt ingewilligd, spreiding van de uren komt niet overeen met verzoek***

- o Verzoek tot aanpassing toegewezen → andere spreiding → behandelaar werknemer uitleggen voor spreiding uren lichtere belangenafweging → redelijkheid en billijkheid.
- o Werknemer erop wijzen zichzelf redelijk op te stellen bij vaststellen spreiding uren.
- o Spreiding uren niet reëel → behandelaar procedure starten → grond artikel 2 lid 6 WAA → reden spreiding die werkgever van werknemer verwacht niet naar redelijkheid en billijkheid overeen is gekomen.

Stap 8e: ***Verzoek wordt afgewezen op grond van een zwaarwegend belang***

- o Zwaarwegend belang niet gemotiveerd → niet voldaan aan vereisten WAA → behandelaar werkgever hierover aanschrijven → vragen om toelichting.
- o Uit toelichting blijkt zwaarwegend belang → behandelaar stelt werknemer op de hoogte → geen vragen → kwestie/zaak wordt gesloten.
- o Uit toelichting blijkt dat zwaarwegend belang niet sterk is/twijfel bestaat of belang daadwerkelijk aanwezig is → behandelaar telefoongesprek of een tweede brief.
- o Geen succes (inwilliging aanpassing) → concept-dagvaarding naar de werkgever.
- o Geen succes → procedure → grond artikel 2 WAA → geen zwaarwegend belang.
- o Uit toelichting blijkt dat werkgever geen bereidheid heeft getoond om verzoek in te willigen → behandelaar procedure aanspannen⁷

Bevoegde rechter

Jurisprudentie:

- [Uitspraak 12 WAA](#) , [Uitspraak 34 WAA](#) , [Uitspraak 35 WAA](#)

Ontslag naar aanleiding van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur

Jurisprudentie:

- [Uitspraak 36 WAA](#) , [Uitspraak 37 WAA](#)

⁷ Rb. 's-Hertogenbosch, 8 februari 2002, JAR 2002/57; Ktr. Amsterdam, 14 maart 2007, JAR 2007/98

