

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/hrblad

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/hrblad

© 2016 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Hoe vaak mag de werknemer op basis van de WFW een verzoek indienen?

In de Wet flexibel werken (WFW) staat dat een werknemer jaarlijks een wettelijk verzoek mag indienen voor wijziging van zijn arbeidsduur, werkplek of werktijden. Betekent dit dus dat hij per jaar maar voor één van de drie onderdelen een verzoek kan indienen?

In de nieuwe WFW wordt inderdaad bepaald dat de werknemers één keer per jaar een verzoek tot aanpassing van arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd kunnen indienen. Uit de parlementaire geschiedenis volgt dat een werknemer één jaar moet wachten voordat hij opnieuw een verzoek tot wijziging kan indienen. Vraagt hij bijvoorbeeld een aanpassing van z'n arbeidsduur aan, dan kan hij de wijziging van de arbeidsplaats of werktijd pas na een jaar aanvragen. Een werknemer die meerdere onderdelen wil laten aanpassen, doet er goed aan om een gecombineerd verzoek in te dienen. U kunt dan elk onderdeel apart toetsen. Slechts bij onvoorziene omstandigheden kan de werknemer meer verzoeken in één jaar indie-

nen. Denk bij een onvoorziene omstandigheid aan mantelzorg die een werknemer wil verlenen vanwege plotselinge hulpbehoevendheid van een naaste.

Raamwerk

De WFW vormt slechts een raamwerk voor een gesprek over de arbeidsvoorwaarden. In overleg met de werknemer kunt u andere afspraken maken, op voorwaarde dat die niet in het nadeel van de werknemer zijn. Het is hierbij raadzaam om vooraf de cao te raadplegen voor eventuele andere afspraken.

*Niels Koene, advocaat arbeidsrecht bij CMS,
e-mail: niels.koene@cms.dsb.com*

Heeft u ook een inhoudelijke vraag ?

Stel hem dan op www.rendement.nl/adviesdesk