

‘Het nieuwe werken’ in nieuwe wetgeving?

Flexibilisering van verlof, werktijd en arbeidsplaats

ArbeidsRecht 2015/28

1. Inleiding

Heeft het ‘nieuwe werken’² zijn weerklank heeft gevonden in nieuwe arbeidswetgeving? Per 1 januari 2015 is de Wet modernisering verlof en arbeidstijden in werking getreden, waarna in april 2015 de Initiatiefwet flexibel werken is aangenomen.³ Waar de eerste op de flexibilisering van verlof ziet, introduceert de tweede wet nieuwe rechten op aanpassing van werktijd en arbeidsplaats. Waar de kranten al spreken van een ‘recht op thuiswerken’,⁴ blijkt dit gedurende de parlementaire behandeling afgezwakt te zijn. Desalniettemin willen beide wetten het flexibel werken voor werknemers bevorderen. Niet zozeer om kantoorkosten en fileproblemen te bestrijden, zoals de campagne voor het nieuwe werken op het oog heeft, maar omdat een betere combinatie van werk en privéomstandigheden de arbeidsparticipatie kan stimuleren en tegemoet kan komen aan de stijgende behoefte aan vrijwillige (mantel)zorg. Deze bijdrage gaat achtereenvolgens in op flexibel verlof en flexibel werken. We bespreken de belangrijkste wetswijzigingen op dit vlak en hun praktische consequenties.

2. Modernisering van verlofregelingen

De Wet modernisering verlof en arbeidstijden⁵ vormt een wijziging van de Wet arbeid en zorg (WAZO) en de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA). De wijzigingen bestaan vooral uit het schrappen van beperkingen voor het opnemen van bestaande verloven. Daarnaast wordt echter ook een regeling geboden voor specifieke arbeid-en-zorgknelpunten, zoals in geval van meerlingen, couveusekinderen of doktersbezoek voor onder meer ivf-behandeling. Bij het kortdurend en langdurend zorgverlof wordt de kring van personen uitgebreid waarvoor gezorgd kan worden. De wet introduceert ten slotte een nieuw partnerverlof en een nieuw recht op overgang van het bevallingsverlof bij overlijden van de moeder. Wij besteden hieronder per verlof aandacht aan de opvallendste wijzigingen.

2.1 Zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof

De Moderniseringwet flexibiliseert een aantal verloven uit de WAZO, waaronder ook het bevallingsverlof. Dit verlof hoeft niet meer ineens opgenomen te worden maar kan deels flexibel worden ingezet, behoudens zwaarwegende

bedrijfsbelangen. Het gaat hier om een amendement met als doel vrouwen ‘meer regie’ over arbeid en zorg na de bevalling te geven.⁶ Gespreide opname over maximaal 30 weken vanaf de dag van de opsplitsing van het verlof is mogelijk voor het bevallingsverlof dat overblijft vanaf zes weken na de datum van de bevalling (art. 3:1 lid 6 WAZO). Het verzoek daartoe moet uiterlijk drie weken na de bevallingsdatum bij de werkgever worden ingediend. De werkgever moet binnen twee weken instemmen, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet (art. 3:1 lid 8 WAZO).

Meerlingen en couveusekinderen

Naast flexibele opname van verlof, speelt de Moderniseringwet in op een aantal (zeer) specifieke knelpunten die in de loop van jaren zijn gerezen. Het betreft, ten eerste, de geboorte van meerlingen. De wet regelt op termijn een uitbreiding van het zwangerschapsverlof met vier weken in dit geval.⁷ Ook deze wijziging volgt uit een amendement.⁸ De wetswijziging verandert uiteindelijk weinig aan de praktijk omdat de moeder zich veelal in een dergelijk geval ziek meldde, waardoor het zwangerschapsverlof werd opgeschort en het UWV de loondoorbetaling vergoedde. Wel is ziekmelding vereist die een drempel voor de moeder kan opwerpen. Uitbreiding van het zwangerschapsverlof neemt deze drempel weg.

Ten tweede regelt de WAZO nu ook een zogeheten couveuseverlof. Het gaat om een verlenging van het bevallingsverlof met het aantal dagen dat een pasgeboren kind om medische redenen in een ziekenhuis is opgenomen (art. 3:1 lid 5 WAZO). Wanneer bij meerlingen meerdere kinderen tegelijkertijd in het ziekenhuis opgenomen worden, is de verlengingsperiode beperkt tot één kind. Om te voorkomen dat reeds een korte ziekenhuisopname leidt tot een verlenging, moet het ziekenhuisverblijf van het kind minstens zeven dagen duren. De dagdrempel geldt niet per opname waardoor herhaalde korte opnames bij elkaar mogen worden opgeteld. Verder moet de ziekenhuisopname binnen de periode van het oorspronkelijke bevallingsverlof vallen. Het uitgangspunt is dat moeders, of het kind nu wel of niet in het ziekenhuis moet verblijven, de gelegenheid moeten hebben om hun kind/kinderen tien weken na geboorte thuis te verzorgen. Door de dagdrempel zal dit in sommige gevallen negen weken kunnen zijn.

Overgang van bevallingsverlof of -uitkering

Nieuw in de WAZO is de mogelijkheid van een overgang van bevallingsverlof in het geval de moeder overlijdt tijdens verlof. Naar aanleiding van een specifieke casus waren hier-

1 De auteurs zijn als universitair docent arbeidsrecht verbonden aan de Universiteit Utrecht.

2 Zie www.overhetnieuwewerken.nl.

3 Voorstel van de leden Voortman en Heerma, aangenomen door de Eerste Kamer op 14 april 2015 (nog niet gepubliceerd).

4 *Parool* 13 april 2015, p. 17.

5 *Stb.* 2014, 565.

6 *Kamerstukken II*, 2014/15, 32 855, nr. 27.

7 Voor de inwerkingtreding is nog geen datum bepaald; het UWV krijgt tijd om werkprocessen aan te passen.

8 *Kamerstukken II*, 2014/15, 32 855, nr. 24.

over in 2009 Kamervragen gesteld.⁹ Hoewel deze situatie zich slechts zelden voordoet,¹⁰ vond de regering een wettelijke regeling nodig om de gezondheid van het pasgeboren kind te borgen. Overgang van het bevallingsverlof is alleen mogelijk naar de juridische ouder van het kind (hierna: partner). Omdat ook anderen dan werkneemsters recht op bevallingsverlof en/of een -uitkering kunnen hebben, is het interessant dat ook in dit geval overgang mogelijk is. Zelfs als er geen rechten waren omdat de moeder niet werkzaam was, kunnen verlofrechten ontstaan.

Wanneer de partner werknemer is in de zin van artikel 3:6 WAZO behoudt of krijgt hij een verlofrecht met behoud van loon indien de moeder op arbeidsovereenkomst werkzaam was, als zelfstandige, beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst of 'gelijkgestelde' in de zin van de ZW (samen hierna aangeduid als 'zelfstandige') of helemaal niet werkzaam was (art. 3:1a WAZO). Was de moeder ook werknemer dan gaat het om het resterende bevallingsverlof; was ze zelfstandige dan is de duur van het verlof van de partner gelijk aan de duur van het resterende recht op uitkering; was ze niet werkzaam dan is de duur van het verlof tien weken gerekend vanaf de geboorte van het kind. Is de partner zelf zelfstandige en had de moeder recht op uitkering op grond van de WAZO, dan heeft de partner recht op het resterende aantal weken uitkering van de moeder (art. 3:18 lid 10 WAZO). Is de partner zelfstandige en de moeder niet werkzaam dan ontstaat het uitkeringsrecht voor de partner vanaf de dag van overlijden van de moeder en eindigt tien weken na de dag van de geboorte van het kind (art. 3:18 lid 11 WAZO). In alle gevallen kan de duur, zo nodig, worden verlengd met de duur van een couveuseverlof.

Is de partner werknemer dan kan de werkgever het voldane loon binnen zes weken na einde verlof in rekening brengen bij het UWV. In de overige gevallen moet de partner binnen twee weken na overlijden een uitkering bij het UWV aanvragen. Mede gezien de emotionele toestand waarin deze partner zal verkeren, zal aan deze wetgeving wel veel bekendheid moeten worden gegeven, wil deze termijn haalbaar zijn. Wel mag het UWV een langere termijn hanteren in 'bijzondere gevallen' (art. 3:22 lid 4 WAZO).

Adoptie- en pleegzorgverlof

De duur van het adoptie- en pleegzorgverlof blijft onveranderd vier weken. Wel is het tijdvak waarin het verlof opgenomen mag worden, verlengd van 18 naar 26 weken en mag een werknemer het verlofrecht vanaf vier weken (was twee weken) voor de opname van het kind gebruiken (art. 3:2 WAZO). Evenals bij het flexibel bevallingsverlof, hoeven de vier weken adoptie- of pleegzorgverlof niet langer aaneensluitend opgenomen te worden, maar mogen worden gespreid behoudens zwaarwegende bedrijfsbelangen.

2.2. Ouderschapsverlof en partnerverlof

De opname van (in beginsel onbetaald) ouderschapsverlof wordt flexibeler door het schrappen van de opnamemodaliteiten. Het kan dus in elke vorm worden gespreid zolang het kind nog geen acht jaar is. Wel kan de werkgever, na overleg met de werknemer, de door deze gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen wijzigen (art. 6:5 lid 3 WAZO). Op dat punt is sprake van een verslechtering voor werknemers omdat voorheen de opname van ouderschapsverlof volgens de standaardregeling, bestaande uit een aaneengesloten opname voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week over een periode van ten hoogste twaalf maanden, onvoorwaardelijk was.

Het reeds bestaande (betaalde) kraamverlof van twee dagen wordt met maximaal drie dagen uitgebreid door 'voor te sorteren' op het ouderschapsverlof (art. 6:5 lid 4 WAZO). De drie dagen (onbetaald) partnerverlof worden dus van het ouderschapsverlof afgetrokken. Net als het kraamverlof kunnen de drie dagen gespreid worden opgenomen over een tijdvak van vier weken nadat het kind thuis is. Bovendien geldt dat de invulling van deze drie dagen ouderschapsverlof een onvoorwaardelijk recht is, wat volgens de regering tot uitdrukking brengt dat partnerverlof uitgangspunt dient te zijn en dus geen vakantiedagen vergt.¹¹ Het bestaande kraamverlof kan als een kort verzuimverlof eventueel achteraf gemeld worden door de werknemer (art 4:3 WAZO); voor de verlenging met drie dagen geldt echter de gewone meldingsplicht bij ouderschapsverlof van twee maanden voor ingang van het verlof (art. 6:5 lid 1 WAZO). Dit lijkt weinig praktisch.

2.3 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

De reikwijdte van het calamiteitenverlof (art. 4:1 WAZO) is verduidelijkt door aan de 'zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden' die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vragen, ook 'onvoorzien omstandigheden' toe te voegen. De regering noemt als voorbeeld een inbraak in de woning of een ongeluk van een persoon in de naaste omgeving.¹² Voorts is aan de niet-limitatieve lijst van lid 2 het 'arts- en ziekenhuisbezoek' toegevoegd, dit mede naar aanleiding van eerdere Kamervragen over verlof bij ivf-behandeling.¹³ Het artsbezoek moet redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen zijn. Behalve het bezoek door de werknemer zelf, omvat het ook de noodzakelijke begeleiding daarbij van anderen. De personenkring is in het laatste geval dezelfde als bij het kort- en langdurend zorgverlof (zie 2.4). Ten slotte is ook 'de noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag' toegevoegd aan de lijst van lid 2. Bij samenloop met het kortdurend zorgverlof eindigt het kort verzuimverlof na één dag (art 5:8 WAZO).

9 Zie T. Wilthagen, S. Montebovi en I. Wilthagen (2009). Bevallingsverlof moet bij overlijden moeder naar vader. *Brabants Dagblad*, 14.

10 De regering spreekt van ongeveer 24 gevallen per jaar.

11 *Handelingen II*, 2014/15, 32 855, nr. 12, p. 17.

12 *Kamerstukken II*, 2010/11, 32 855, nr. 3, p. 14.

13 *Aanhangsel Handelingen II* 2008/09, nr. 2625 en nr. 2626.

2.4 Kort- en langdurend zorgverlof

Om mantelzorg te stimuleren, wordt zowel bij het kortdurend als langdurend zorgverlof de personenkring uitgebreid ten behoeve van wie zorg kan worden verleend. De maatregelen treden in werking per 1 juli 2015 om sociale partners de tijd te geven cao's aan te passen. Naast familieleden in de eerste graad zal ook zorgverlof opgenomen kunnen worden voor 'personen die deel uitmaken van de huishouding van de werknemer' (art. 5:1 WAZO). Het mag daarbij niet gaan om huisgenoten waarmee een commerciële (pension) of arbeidsrelatie bestaat. Vervolgens is bij nota van wijziging de personenkring nog verder uitgebreid, namelijk met familieleden in de tweede graad (broer of zus, grootouders en kleinkinderen) en met anderen met wie de werknemer een sociale relatie heeft (vriend, vriendin, goede buur). De regering acht dit nodig omdat vanwege toegenomen mobiliteit en de stijgende arbeidsparticipatie van vrouwen (ook doel van de onderliggende wet, *sic*), een groeiende groep niet de beschikking heeft over directe familieleden of huisgenoten op wie een beroep kan worden gedaan voor de noodzakelijke verzorging.¹⁴

Voor de zorgbehoevende met wie de werknemer een sociale relatie heeft, gelden volgens het nieuw geredigeerde artikel 5:1 als bijkomende voorwaarden dat de zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie die de werknemer met de zorgbehoevende heeft (wat volgens de regering vrijwilligerswerk uitsluit) en dat de zorg redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend (en niet door iemand anders). Het moge duidelijk zijn dat het voor een werkgever moeilijk zal zijn om te toetsen of aan deze voorwaarden – die geheel in de privé sfeer liggen – voldaan is, ook al moeten ze door de werknemer aannemelijk worden gemaakt. De regering meent evenwel dat de uitbreiding voor werkgevers verantwoord is: het zorgverlof dat daadwerkelijk wordt opgenomen is maar beperkt en als de werkgever de uitleg van de sociale relatie niet toereikend acht, kan hij de verlofopname weigeren.¹⁵ Omdat zorgverlof alleen vanwege een zwaarwegend bedrijfsbelang geweigerd kan worden, lijkt het nog de vraag of de rechter het ook zo ziet wanneer de werkgever slechts vermoedens heeft over de privérelaties van zijn werknemer.

Naast de uitbreiding van de personenkring wordt voor het langdurig zorgverlof ook de indicatie verbreed per 1 juli 2015. Het ging tot nu toe om een palliatief verlof in verband met een levensbedreigende ziekte. Dit wordt verbreed met de 'noodzakelijke verzorging van zieken en hulpbehoevenden'. De duur van het (onbetaalde) verlof blijft maximaal zes weken maar ook hier zijn de beperkingen voor spreiding geschrapt. Het verlof kan binnen een tijdvak van achttien weken flexibel worden opgenomen, behoudens zwaarwegende bedrijfsbelangen.

3. Flexibel werken

3.1 Tweemaal wijziging van de WAA

De Moderniseringswet heeft ook tot wijziging van de WAA per 1 januari jl. geleid. Vooral de procedurele eisen voor een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur zijn geflexibiliseerd. Bij 'onvoorziene omstandigheden' – bijvoorbeeld plotselinge hulpbehoevendheid van de partner¹⁶ – vervalt de eis dat de werknemer ten minste een jaar in dienst moet zijn van de werkgever. Ook hoeft in dat geval het verzoek niet vier maanden van tevoren te worden gedaan en hoeft geen jaar (was twee jaar) gewacht te worden voordat opnieuw een verzoek kan worden gedaan. Hiernaast mag de verzochte aanpassing ook tijdelijk zijn en wisselende perioden met al dan niet verschillende omvang beslaan. Hoeveel behoefte bestaat aan deze laatste vorm van flexibilisering, is onduidelijk. Bij tijdelijke en/of steeds wisselende privéomstandigheden lijkt verlof meer aangewezen dan het voortdurend wijzigen van de arbeidsovereenkomst, mede omdat vermindering van uren nadelige gevolgen kan hebben voor de vakantie- en pensioenrechten, evenals voor de werknemersverzekeringen.

Met de Wet flexibel werken (verder: WFW) zal de WAA opnieuw gewijzigd worden. Het betreft een initiatiefwet van Groenlinks en CDA waarmee ook de titel van de WAA zal veranderen in 'Wet flexibel werken'. De wetwijziging introduceert rechten op wijziging van werktijd en arbeidsplaats. De gevolgen van de Moderniseringswet zijn meegenomen, in die zin dat de bovenweergegeven wijzigingen ook voor verzoeken over werktijd of arbeidsplaats zullen gelden. Bovendien wordt de wachttijd van een dienstjaar teruggebracht naar een half jaar en de verzoektermijn van vier naar twee maanden. Zoals nu al het geval is, is de wet niet van toepassing op bedrijven met minder dan tien werknemers.

3.2 Aanpassing van arbeidsplaats

Oorspronkelijk werd een recht op thuiswerken of telewerken beoogd dat volgens het stramien van de WAA alleen bij zwaarwegende bedrijfsbelangen geweigerd kon worden. In de uiteindelijke wet is dit afgezwakt tot een recht om een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats te doen dat de werkgever dient te 'overwegen' (art. 2 lid 6 WFW). De indieners van het wetsvoorstel sluiten niet uit dat het verzoek kan worden afgewezen vanwege bijvoorbeeld 'algemeen gebruik in de organisatie'.¹⁷ De meerwaarde van het recht tot het doen van een verzoek ziet men in het feit dat een afwijzing door de werkgever schriftelijk gemotiveerd moet worden en overleg met de werknemer vergt. De werkgever dient bij een verzoekalert te zijn; als de werkgever een maand voordat de wijziging van de arbeidsplaats zou ingaan nog geen beslissing heeft genomen, is het verzoek van de werknemer automatisch ingewilligd (art. 2 lid 12 WFW).

'Arbeidsplaats' wordt gedefinieerd als 'iedere overeengekomen plaats die in verband met het verrichten van arbeid

14 Kamerstukken II, 2013/14, 32 855, nr. 17 (Tweede Nota van Wijziging).

15 Kamerstukken II, 2013/14, 32 855, nr. 17 (Tweede Nota van Wijziging).

16 Kamerstukken II, 2010/11, 32 855, nr. 3, p. 16.

17 Kamerstukken I, 2014/15, 32 889, D, p. 5.

wordt of pleegt te worden gebruikt door de werknemer' (art. 1d WFW). Omdat een arbeidsplaats in veel gevallen geen deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst, suggereert dit dat de wet dan niet van toepassing is. Dat zal niet de bedoeling zijn geweest. Omdat er alleen een overwegingsplicht bestaat voor de werkgever, zou de rechter de wet welwillend kunnen uitleggen. Ook bij de uitoefening van het directierecht dient de werkgever immers binnen de grenzen van het goed werkgeverschap te blijven.

3.3. *Aanpassing van werktijd (arbeidstijdpatroon)*

Voor het recht op aanpassing van de werktijd ('de overeengekomen tijdstippen op een werkdag of een anderszins overeengekomen tijdvak waarop de werknemer werkzaam is'), volgt de WFW wel volledig het stramien van de oude WAA. Naast de automatische inwilliging van het verzoek bij geen beslissing, is de weigering van aangepaste werktijd alleen mogelijk wanneer zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Overigens maken de indieners van de initiatiefwet duidelijk dat de geldende arbeidstijden gerespecteerd moeten worden. De verzochte werktijd moet dus bijvoorbeeld binnen het vastgestelde dag- of weekvenster vallen.¹⁸

De WFW vult de zwaarwegend bedrijfsbelangen ten aanzien van de wijziging van werktijd nader in. Het moet gaan om 'ernstige problemen op het gebied van veiligheid, van roostertechnische aard of van financiële of organisatorische aard' (art. 2 lid 11 WFW). Uit de jurisprudentie over de WAA is gebleken dat de rechter over het algemeen niet snel een zwaarwegend bedrijfsbelang aanwezig acht, omdat van de werkgever redelijke aanpassingen in de organisatie verwacht mogen worden.¹⁹ Wel biedt de WFW de mogelijkheid om, na overleg met de werknemer, een beslissing over, of automatische aanpassing van, de arbeidsplaats of werktijd te herzien (art. 2 lid 13 WFW). Het moet dan gaan om 'na die beslissing of aanpassing opgekomen belangen ten aanzien van de arbeidsplaats of opgekomen zwaarwegende bedrijfsbelangen ten aanzien van de arbeidstijd' (bedoeld zal zijn werktijd). Veel zekerheid biedt dit niet ten aanzien van de termijn waarop de aanpassing gehandhaafd moet worden. Aangezien de werknemer echter ook meer flexibiliteit krijgt, kan na een jaar of zelfs direct bij onvoorziene omstandigheden een nieuw verzoek worden gedaan, waarmee de wet mogelijk wel conflicten oproept.

Dat ook werktijden, net als arbeidsplaats, vaak niet overeengekomen zijn, kan bij vaststelling van het arbeidstijdpatroon tot meer problemen leiden. De wet is dubbelzinnig over wie bevoegd is tot vaststelling van het arbeidstijdpatroon. Behoort het tot de eenzijdige instructiebevoegdheid van de werkgever, of is het een arbeidsvoorwaarde die overeengekomen moet worden? De definities spreken van 'overeengekomen' werktijd; een herziening van de werktijd (of arbeidsplaats) betreft echter een eenzijdige werkgeversbeslissing. Dit wordt onderstreept door het feit dat de indie-

ners stellen 'dat bij de arbeidsduur zonder wederzijdse instemming geen herziening mogelijk is'.²⁰ Bovendien laten de indieners de tekst van artikel 2 lid 6 WAA (lid 7 in de WFW) ongewijzigd. Dit betekent dat de werkgever, na een inwilliging van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur of werktijd, de spreiding van de uren vaststelt overeenkomstig de wensen van de werknemer. Afwijking is daarbij mogelijk wanneer de werkgever een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Deze eenzijdige uren spreiding kan de zojuist gemaakte afspraak over werktijden illusoir maken. Zelfs indien de wet zo gelezen moet worden dat de indieners (abusievelijk) menen dat de uren spreiding alleen op een gewijzigde arbeidsduur betrekking heeft, blijft staan dat het onderscheid tussen werktijd als arbeidsvoorwaarde dan wel als eenzijdige aanwijzingsbevoegdheid onduidelijk blijft. Dit heeft gevolgen voor de maatstaf die geldt bij afwijzing van een verzoek tot aanpassing van werktijden. Vergt dit een zwaarwegend bedrijfsbelang of geldt alleen de redelijkheid en billijkheid? De redactie van de wet spoort niet met het gegeven dat het eenzijdig directierecht ophoudt, waar de afspraak/overeenkomst begint (art. 7:660 BW).

4. Conclusies

De besproken wetgeving kan zowel een stimulans zijn voor een betere combinatie van arbeid en privétaken, als voor het bevorderen van onbetaalde (mantel)zorg. Op de keper beschouwt voegt de wetgeving niet heel veel toe aan wat al mogelijk was. De duur van verloven blijft grotendeels ongewijzigd, evenals of het verlof al dan niet betaald is. De drie dagen 'partnerverlof' konden voorheen ook al worden opgenomen en de wens tot wijziging van de arbeidsplaats moest al zorgvuldig door een werkgever worden bekeken. Desalniettemin worden enigedrempels weggenomen door de flexibilisering van verloven, het oplossen van specifieke knelpunten en de mogelijkheden om door flexibele werktijden of thuiswerken arbeid en zorg beter te combineren zonder inkomensverlies.

De keerzijde van flexibilisering is een toenemend aantal opties ten aanzien van tijdstip, duur en omvang van verloven of werkpatronen, en daarmee een stijgende organisatorische en (loon)administratieve belasting van de werkgever. De gedetailleerdheid van beide wetten, mede als gevolg van vele wijzigingen en amendementen gedurende de rit, draagt hieraan bij. Niet alleen zijn er veel meer mogelijkheden gekomen, ook gaan ze vaak gepaard met uiteenlopende aanvraag- en beslistermijnen, meldingsplichten en schriftelijkheidsvereisten. Voorts kunnen er ook financiële consequenties zijn, bijvoorbeeld door de uitbreiding van het kortdurend zorgverlof. Controle door de werkgever op het terechte gebruik van zorgverlof is daarbij moeilijk uitvoerbaar omdat hij volledig afhankelijk is van de gegevens die de werknemer over zijn sociale relaties aanlevert.

¹⁸ Kamerstukken II, 2012/13, 32 889, nr. 10, p. 12.

¹⁹ Zie o.a. E.M. Bevers, 'De Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden: noodzakelijk en nuttig?', TAP 2015/60.

²⁰ Kamerstukken II, 2014/15, 32 889, nr. 25, p. 2.

Het voorafgaande verdient echter ook relativering. De praktijk wijst uit dat maar beperkt een beroep wordt gedaan op verlofmogelijkheden; de nieuwe verloven zien vaak op uitzonderlijke situaties en verreweg de meeste afspraken over verlof en werken worden informeel geregeld waarbij het beroep op de rechter zeer beperkt is.²¹ De respectievelijke indieners van de wetgeving zijn zich dat bewust. Men beoogt meer een cultuuromslag en een aansporing voor werkgevers en werknemers om eigen regelingen te treffen. Het laatste is aan te bevelen teneinde meer uniforme procedures te krijgen en een betere toegankelijkheid. De WAZO biedt daarbij bovendien beperkte mogelijkheden tot afwijking, al is het niet praktisch dat dit wisselend alleen bij cao of ook via afspraak met ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan. De WFW is voor wat betreft de gehele aanpassing van werktijd en arbeidsplaats van vijfachtste dwingend recht. Met vakbonden of OR valt zo wellicht een oplossing te bieden voor de maatstaf die gehanteerd wordt bij het maken of weigeren van afspraken over aangepaste werktijden. Het arbeidsrecht in het algemeen zou echter gebaat zijn, zoals Roozendaal stelde, bij een meer principiële discussie over de vraag wie eigenlijk bevoegd moet(en) zijn om arbeidstijdpatronen vast te stellen.²²

21 SCP, *Verlof vragen*, 2011.

22 W.L. Roozendaal, 'Flexibel verlof en flexibel werken', *TRA* 2012, 26.