

Flexibiliteit in arbeid

*Een onderzoek naar de Wet flexibel werken en Europese regelgeving
omtrent work-life balance*



Auteur: Janneke Kerkhofs

Studentennummer: 2026565

Administratienummer: 918942

Afstudeerrichting: Master Rechtsgeleerdheid
Tilburg University – Law School

Afstudeerbegeleider: mw. dr. S. Bekker

Tilburg, mei 2020

Voorwoord

Voor u ligt mijn thesis *Flexibiliteit in arbeid*, welke ik geschreven heb ter afronding van mijn master Rechtsgeleerdheid aan de Universiteit van Tilburg. Tijdens het schrijven van de thesis heb ik veel kennis opgedaan over het arbeidsrecht in nationale en Europese context. Meer specifiek heb ik mij beziggehouden met de flexibiliteit van de Nederlandse Wet flexibel werken en de Unierechtelijke richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers.

Graag maak ik van de gelegenheid gebruik om mijn begeleidster Sonja Bekker te bedanken voor haar kennis en expertise op dit gebied en de waardevolle feedback die ik van haar heb mogen ontvangen. Haar hulp en betrokkenheid hebben mij bijzonder geholpen tijdens het afstudeerproces, waar ik haar dankbaar voor ben.

Tot slot bedank ik graag mijn vrienden en familie. Hun vertrouwen, wijsheid en morele steun tijdens mijn studietijd hebben veel voor mij betekend.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Janneke Kerkhofs

Tilburg, mei 2020

Inhoudsopgave

1 Inleiding	6
1.1 Problematiek	6
1.2 Centrale vraag	8
1.3 Onderzoeksdoel	8
1.4 Deelvragen	8
1.5 Theoretisch kader	9
1.6 Relevantie	9
1.7 Methodologie	10
1.8 Leeswijzer	12
2 Balans tussen werk en privé	14
2.1 Europese Pijler van Sociale Rechten	14
2.2 <i>Work-life balance directive</i>	16
2.2.1 Nederland en de richtlijn	19
2.3 Verlof	20
2.3.1 Europese regelgeving	20
2.3.2 Nationale regelgeving	21
2.4 Flexibele werkregelingen	23
2.4.1 Europese regelgeving	23
2.4.2 Nationale regelgeving	24
2.5 Tussenconclusie	25
3 Flexibel werken in de praktijk	27
3.1 Flexibiliteit	27
3.2 Rechtspraak	28
3.2.1 Kantonrechter Dordrecht, 2007	29
3.2.2 Kantonrechter Arnhem, 2007	29
3.2.3 Hof 's-Hertogenbosch, 2010	30
3.2.4 Rechtbank Haarlem, 2011	31
3.2.5 Kantonrechter Eindhoven, 2016	32
3.2.6 Kantonrechter 's-Hertogenbosch, 2016	33
3.2.7 Kantonrechter Utrecht, 2017	34
3.2.8 Hof 's-Hertogenbosch, 2020	34
3.3 Tussenconclusie	35

4 Nederlandse & Europese regelgeving	37
4.1 Verschillen	37
4.2 Overeenkomsten	38
4.3 Implementatie	38
4.4 Tussenconclusie	39
5 Conclusies	41
Bronnenlijst	45
Jurisprudentielijst	51

Lijst van afkortingen

AOW	Algemene Ouderdomswet
Art.	Artikel
BUPO	Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten
BW	Burgerlijk Wetboek
CBS	Centraal bureau voor de statistiek
EC	Europese Commissie
EP	Europees Parlement
ESH	Europees Sociaal Handvest
EU	Europese Unie
HvJEU	Hof van Justitie van de Europese Unie
HvVN	Handvest van de Verenigde Naties
IVDV	Internationaal verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen
IVESCR	Internationaal verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten
Ktr.	Kantonrechter
MvT	Memorie van toelichting
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
Rb.	Rechtbank
Rl.	Richtlijn
TNO	Nederlandse organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek
VEU	Verdrag betreffende de Europese Unie
VwEU	Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie
Waa	Wet aanpassing arbeidsduur
WAZO	Wet arbeid en zorg
Wfw	Wet flexibel werken
WIEG	Wet invoering extra geboorteverlof
<i>Work-life balance directive</i>	Richtlijn EU 2019/1158

1 Inleiding

In dit inleidende hoofdstuk wordt het probleem geschetst en worden de vragen die gedurende dit onderzoek centraal staan uiteengezet. Het hoofdstuk geeft het wetenschappelijk en theoretisch kader weer, alsmede een verantwoording van de gebruikte methoden. Het hoofdstuk sluit af met een leeswijzer.

1.1 Problematiek

Op 1 januari 2016 is de Wet flexibel werken (hierna: Wfw) ingetreden, zodat werknemers een betere balans konden vinden tussen werk en privé.¹ Dankzij de Wfw kunnen werknemers een verzoek indienen tot aanpassing van arbeidsduur, arbeidstijd en arbeidsplaats. De voorganger van deze wet is de Wet aanpassing arbeidsduur (hierna: Waa), waarin de werknemer enkel een verzoek in kon dienen om de arbeidstijden aan te passen. De komst van de Wfw zorgt dus voor meer mogelijkheden voor de werknemer, zoals thuiswerken. Hierdoor kunnen zorgtaken voor onder andere thuiswonende kinderen beter worden gecombineerd met werken. Flexibele werktijden zijn volgens de regering voordelig voor werknemer én werkgever. Zo zijn flexibele werknemers over het algemeen meer tevreden over hun baan en werken zij efficiënter.² Bovendien leidt flexibiliteit op de werkvloer ertoe dat mensen gestimuleerd worden om op de arbeidsmarkt te blijven,³ wat met name van belang is voor vrouwen die moeder zijn geworden. Er zijn echter ook onderzoeken die aantonen dat flexibiliteit op de werkvloer juist kan leiden tot een slechtere balans tussen werk en privé.⁴ Hier is dus ruimte voor discussie. Flexibiliteit is belangrijk, maar in de literatuur wordt ook gesteld dat de Wfw niet veel toevoegt aan wat al mogelijk was.⁵

In 2016 is door de komst van de Wfw dus een stap gemaakt om werknemers hun arbeid flexibeler te laten verrichten. Volgens het kabinet kan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van vrouwen die in het geheel niet werken of in deeltijd werken, toenemen van rond de 12 uur naar rond de 20 uur, als de arbeid beter kan worden afgestemd op het privéleven.⁶ Deze betere balans tussen werk en privé is, ook nog vandaag de dag, een brandende kwestie. Zoals blijkt

¹ *Kamerstukken II* 2011/12, 32889, 5 (MvT), p. 1.

² *Kamerstukken II* 2011/12, 32889, 5 (MvT), p. 3.

³ Toelichting bij COM(2017)253, p. 3.

⁴ P. Peters e.a., *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2014, p. 341.

⁵ S.E. Heeger-Hertter en A.G. Veldman, *ArbeidsRecht* 2015/28.

⁶ *Kamerstukken II* 2011/12, 32889, 5 (MvT), p. 2.

uit een onderzoek onder 3000 studenten en starters hebben zowel mannen (40%) als vrouwen (45%), met name in hun eerste baan, moeite om een goede balans tussen werk en privé te vinden.⁷ Dit geldt bovendien voor 1/3^e van de mkb'ers.⁸ De disbalans tussen werk en privé blijkt ook uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, gepubliceerd door het CBS en het TNO, waarin 50,9% van de werknemers aangeeft wel eens familieactiviteiten te verwaarlozen vanwege het werk.⁹

Ook de Europese Unie (hierna: EU) houdt zich bezig met werkgelegenheid en sociale zaken. Met de Europese Pijler van Sociale Rechten zet de EU zich in om de rechten van de burger te beschermen.¹⁰ Deze pijler bevat twintig beginselen, waaronder een bepaling betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven. In dit verband heeft de Europese Commissie een voorstel gedaan voor een nieuwe richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, ook wel de *work-life balance directive* genoemd.¹¹ Veel beginselen uit de Europese Sociale Pijler en veel rechten uit de *work-life balance directive* betreffen de gelijkheid tussen mannen en vrouwen: iets waar de Commissie Juncker al langere tijd naar streeft.¹² Een van de oorzaken van het verschil in arbeidsparticipatie is het inadequaat beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven.¹³ De richtlijn besteedt veel aandacht aan flexibele arbeidstijden.¹⁴ De Wfw en de richtlijn delen daarmee dezelfde kernwaarden: beide regelingen willen zorgdragen voor een betere balans tussen werk en privé. Over de vraag of de Wfw daadwerkelijk tot veranderingen heeft geleid, zijn de meningen echter verdeeld. Zo wordt aangegeven dat de beoogde cultuuromslag nog niet tot de werknemers doorgedrongen is en daarnaast heeft de Wfw tot dusver niet geleid tot grote veranderingen in de rechtspraktijk.¹⁵ Anderen hebben twijfels over de vraag of de Wfw wel daadwerkelijk regelt wat het zegt te willen regelen.¹⁶ In dit onderzoek wordt de flexibiliteit van de Wfw getoetst en vergeleken met de nieuwe normen uit de *work-life balance directive* en de jurisprudentie, waarbij onder andere wordt bekeken in welke mate Nederland al voldoet aan de richtlijn en in welke mate Nederland meer of minder flexibel is dan de richtlijn vereist. Er worden drie centrale thema's uit de richtlijn onderzocht: het ouderschapsverlof,

⁷ H. Keultjes, *Algemeen Dagblad* 2 september 2019.

⁸ RTL Nieuws, 'Een derde van de mkb'ers worstelt met balans werk en privé', 13 juni 2019.

⁹ Factsheet Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018, p. 1 (zie ook bijlage 8).

¹⁰ European Union, 'Employment and social affairs', *ec.europa.eu*, laatst geraadpleegd 3 april 2020.

¹¹ Richtlijn EU 2019/1158.

¹² Sociale Pijler van Europa, *europa-nu.nl*, laatst geraadpleegd 4 april 2020.

¹³ Toelichting bij COM(2017)253, p. 1.

¹⁴ Zie o.a. art. 9 van de Richtlijn.

¹⁵ H.G. van Andel, *ArbeidsRecht* 2017/24.

¹⁶ W.L. Roozendaal, *TRA* 2012/26.

vaderschapsverlof en de flexibele werkregelingen. Uiteindelijk wordt beoordeeld of de Wfw al dan niet bijdraagt aan een betere balans tussen werk en privé. Het overkoepelende thema van gelijkheid tussen mannen en vrouwen zal op verschillende plaatsen terugkomen.

1.2 Centrale vraag

Uit de probleemstelling vloeit de volgende centrale vraag voort:

“In hoeverre draagt de flexibiliteit van de Wfw bij aan een betere werk-privé balans, mede in vergelijking met de nieuwe *work-life balance directive*?”

1.3 Onderzoeksdoel

Het doel van dit onderzoek is om de flexibiliteit van de Wfw in kaart te brengen, vergeleken met de nieuwe richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven van ouders en mantelzorgers. Er wordt onderzocht welke verschillen en overeenkomsten er zijn tussen de nationale en de Europese regelgeving, waarbij de flexibiliteit van de Wfw als het ware wordt getoetst aan de nieuwe richtlijn. Het doel is dus zowel het beschrijven van de nieuwe richtlijn als het vergelijken van deze richtlijn met de nationale regels, voornamelijk neergelegd in de Wfw en de Wet arbeid en zorg (hierna: WAZO), welke onlangs is gewijzigd door inwerkingtreding van de Wet invoering extra geboorteverlof (hierna: WIEG). Zo kan worden onderzocht of de nieuwe richtlijn de bestaande knelpunten al dan niet kan verhelpen en wordt bepaald in welke mate de richtlijn en de Wfw bijdragen aan een betere balans tussen werk en privé. Tevens wordt kritisch beoordeeld of de Wfw en de richtlijn bijdragen aan de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.

1.4 Deelvragen

1. Welke Europese en nationale regels gelden op het gebied van ouderschapsverlof, vaderschapsverlof en flexibele werkregelingen?
2. Wat wordt verstaan onder flexibiliteit binnen de werkomgeving?
 - 2.1 Op grond waarvan worden verzoeken tot flexibel werken in de rechtspraak toe- of afgewezen?

3. Welke verschillen en overeenkomsten zijn er tussen de Wfw en de nieuwe richtlijn?
 - 3.1 Op welke punten biedt de Wfw meer flexibiliteit dan de richtlijn, en op welke punten geeft de richtlijn juist meer flexibiliteit dan de Wfw?
 - 3.2 In hoeverre voldoet Nederland al aan de bepalingen uit de richtlijn?

1.5 Theoretisch kader

Het theoretisch kader in dit onderzoek is met name de Wfw, de Richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven en publicaties op het gebied van de Europese Pijler van Sociale Rechten. Deze regelgeving vormt het juridisch kader dat in dit onderzoek centraal staat. De Europese Sociale Pijler en de bijbehorende richtlijn streven naar meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Dit vormt dan ook de bredere context waarin de Europese en nationale regelgeving bekeken wordt. Het theoretisch kader wordt derhalve mede gevormd door het gelijkheidsbeginsel, op grond waarvan gelijke gevallen gelijk behandeld dienen te worden en het maken van een ongerechtvaardigd onderscheid verboden is.¹⁷ Bovendien zal aan de hand van jurisprudentieonderzoek worden vastgesteld op welke gronden een verzoek ingevolge de Wfw wordt toe- of afgewezen, wat bijdraagt aan het in kaart brengen van de flexibiliteit in de praktijk. Om te bepalen wat onder flexibiliteit wordt verstaan, wordt aansluiting gezocht bij definities die gehanteerd worden door bijvoorbeeld vakbonden en de overheid. In de rechtspraakanalyse komt tevens het ouderschapsverlof aan bod.

In dit onderzoek past een Europeesrechtelijke invalshoek, nu de Wfw en de richtlijn met elkaar worden vergeleken. Mede aan de hand van de nieuwe richtlijn wordt immers bepaald of de Wfw flexibel genoeg is om te passen in onze huidige samenleving en de huidige arbeidsmarkt.

1.6 Relevantie

Onderzoek naar de flexibiliteit en de nieuwe richtlijn van de EU is wetenschappelijk en maatschappelijk relevant, nu hierover nog niet bijzonder veel is gepubliceerd in de wetenschappelijke literatuur, zoals bleek uit het literatuuronderzoek. Deze scriptie kan een

¹⁷ Asser/Heerma van Vos 7-V 2015/194.

bijdrage leveren om deze kennislacune op te vullen. Door de problematiek op het gebied van flexibiliteit vanuit verschillende invalshoeken te benaderen, wordt de bestaande discussie op verschillende manieren bekeken. In de wetenschap bestaat immers verdeeldheid over de vraag of flexibiliteit wel daadwerkelijk bijdraagt aan een betere balans tussen werk en privé, of juist niet.¹⁸ Dit onderzoek brengt de huidige stand van zaken in kaart en het zorgt ervoor dat men beter op de hoogte is van de rechten die hij heeft, wat bijdraagt aan de rechtszekerheid.

1.7 Methodologie

De methoden in dit onderzoek zijn voornamelijk, naast het onderzoek naar de wet- en regelgeving, het literatuur- en jurisprudentieonderzoek. De Wfw wordt getoetst aan hogere normen van het Europees recht.

Voor deelvraag 1 worden de Europese Sociale Pijler en de nieuwe richtlijn nauwkeurig bekeken. Aan de hand hiervan kunnen overeenkomsten en verschillen worden vastgesteld en kan worden bepaald welke eisen de richtlijn stelt aan flexibiliteit en in hoeverre de Wfw daar mogelijk al aan voldoet. Voor deze deelvraag worden drie belangrijke thema's uit de richtlijn expliciet besproken, namelijk het ouderschaps- en vaderschapsverlof en de flexibele werkregelingen. Vanwege de beperkte omvang van het onderzoek en het maatschappelijke en wetenschappelijke debat over deze specifieke aangelegenheden¹⁹, is expliciet voor deze drie thema's gekozen. Hierdoor kunnen deze onderwerpen uitgebreider worden toegelicht, in plaats van een korte uiteenzetting van alle rechten. Bovendien zijn dit belangrijke onderwerpen waar op zowel Europees als nationaal niveau veel belangstelling voor is, maar niet altijd consensus (zie in dit verband ook § 2.2.1). Ook dragen deze thema's in zekere mate bij aan het creëren van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen, wat een belangrijke doelstelling is van de *work-life balance directive* en wat tevens een maatschappelijk relevante aangelegenheid is en blijft. Voor de vergelijking van het verlof wordt aansluiting gezocht bij de nationale regels uit de WAZO en de WIEG. De WAZO bevat verschillende regelingen omtrent verlof, zoals adoptieverlof, zwangerschapsverlof en andere vormen van kort en langdurend zorgverlof. Deze overige verlofvormen van de WAZO worden niet behandeld, aangezien deze buiten de strekking van het onderzoek vallen, zoals ook blijkt uit de formulering van de centrale vraag. Met name het ouderschapsverlof wordt uiteengezet, nu dit

¹⁸ Zie hierover o.a. P. Peters e.a. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2014.

¹⁹ Zie hierover o.a. *Kamerstukken II* 2017/18, 34 967, 3 (MvT) over het belang van geboorteverlof.

verlof mede met het oog op de veranderingen uit de richtlijn het meest relevant is voor dit onderzoek.

Voor deelvraag 2 vindt een grondige analyse van de Wfw plaats. Aan de hand van deze analyse worden de overeenkomsten en verschillen tussen de Europese en nationale regelgeving uiteengezet. De relevante jurisprudentie wordt gezocht in de databases van Rechtspraak.nl en SDU OpMaat Arbeidsrecht.

Datum	1-1-2016 t/m 30-04-2020
Zoekterm	ouderschapsverlof
Rechtsgebied	arbeidsrecht
Resultaten	12

Datum	1-1-2016 t/m 30-04-2020
Zoekterm	ouderschapsverlof
Rechtsgebied	alle
Resultaten	94

Toelichting Uiteindelijk is gekozen voor de specificatie arbeidsrecht, omdat de interesse voor dit onderzoek met name zit in de verhouding werkgever-werknemer. Zonder deze specificatie werden veel zaken weergegeven over het personen- en familierecht, over de vraag of verlof en alimentatie al dan niet op een juiste manier werd berekend en over terugvorderingen. Deze onderwerpen werden op dit moment niet voldoende relevant geacht om mee te nemen in het onderzoek.

Datum	1-1-2000 t/m 30-04-2020
Zoekterm	flexibel werken
Rechtsgebied	arbeidsrecht
Resultaten	115

Toelichting Er wordt gezocht vanaf het jaar 2000, omdat verzoeken op grond van de Waa ook nog steeds relevant zijn. De weigeringsgronden voor een verzoek op grond van de Waa c.q. Wfw zijn in grote mate gelijk gebleven. Uiteindelijk is er gekozen voor de zaken die zagen op het bereiken van een goede balans tussen werk en privé en de reden voor het indienen van het verzoek aan werknemerszijde en het afwijzen van het verzoek aan werkgeverszijde.

De term “vaderschapsverlof” is relatief nieuw en daar is dan ook (nog) niet inhoudelijk over geprocedeerd.

Voor deelvraag 2 en 4 wordt tevens het conceptwetsvoorstel Wet invoering betaling geboorteverlof bestudeerd. Dit wetsvoorstel dient ter implementatie van de *work-life balance* directive en leidt (bij aanneming) tot veranderingen in o.a. de WAZO en de Wfw.

Naast de primaire bronnen van wet en jurisprudentie wordt gebruik gemaakt van verschillende literatuur afkomstig van rechtswetenschappers, zoals het handboek *Arbeidsovereenkomstenrecht*.²⁰ Publicaties uit wetenschappelijke vaktijdschriften zijn eveneens van belang, zoals *ArbeidsRecht*, *Tijdschrift Recht en Arbeid* en *European Labour Law Journal*. Deze bronnen zijn wetenschappelijk relevant, mede gezien het feit dat zij geschreven zijn door gezaghebbende auteurs zoals mr. dr. W.L. Roozendaal, universitair hoofddocent arbeidsrecht aan de Vrije Universiteit te Amsterdam. Belangrijke bronnen worden gevonden in databases van bijvoorbeeld WorldCat, SDU OpMaat, Legal Intelligence en SAGE Journals. Hierbij wordt zowel de systematische methode als de sneeuwbalmethode gebruikt. Ook officiële publicaties van de Europese Unie zijn hierbij relevant, te raadplegen via ec.europa.eu en europa-nu.nl. Publicaties afkomstig van deze bronnen zijn actueel en toegespitst op het te onderzoeken onderwerp, wat helpt bij de uiteindelijke beantwoording van de onderzoeksvraag. Voor een beter begrip van de gemaakte keuzes van de Nederlandse wetgever en de Europese Commissie wordt aansluiting gezocht bij relevante Kamerstukken (zoals de MvT bij de Wfw en de WIEG) en de toelichting²¹ van de nieuwe richtlijn. Voor wat betreft literatuur uit andere disciplines zal een enkele keer gekeken worden naar rechtssociologische vakliteratuur, zoals het Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken. Naast deze bronnen wordt voor zover relevant ook niet-wetenschappelijke literatuur geraadpleegd, om de maatschappelijke en praktische relevantie van het onderzoek te benadrukken. Hierbij kan naast nieuwsartikelen ook gedacht worden aan artikelen van nieuwswebsites of platforms voor werknemers zoals Flexibelwerken.nl, welke o.a. relevant kunnen zijn om te bepalen wat onder flexibiliteit wordt verstaan.

1.8 Leeswijzer

De indeling van het onderzoek is als volgt. Het tweede hoofdstuk behandelt de Europese Sociale Pijler en de nieuwe richtlijn. Dit hoofdstuk bevat een paragraaf over de regelingen omtrent verlof en een paragraaf over de regelingen omtrent de flexibele werkregelingen. Hier

²⁰ Van der Grinten 2018.

²¹ Toelichting bij COM(2017)253.

wordt aandacht besteed aan zowel de Europese als de nationale regelgeving over deze thema's. De WAZO, WIEG, Wfw en het conceptwetsvoorstel Wet invoering betaling geboorteverlof komen in dit hoofdstuk tevens aan de orde. Het derde hoofdstuk gaat in op de Wfw en vormt daarmee een antwoord op de tweede deelvraag. Het hoofdstuk behandelt relevante jurisprudentie betreffende de Wfw en ouderschaps- en vaderschapsverlof. In het vierde hoofdstuk wordt de Wfw vergeleken met de richtlijn om vast te stellen op welke gebieden de een flexibeler is dan de ander. De thesis sluit af met conclusies (hoofdstuk 5). Hierin wordt een samenvatting gepresenteerd van de eerdere hoofdstukken, gevolgd door de beantwoording van de centrale vraag. Het overkoepelende thema en tevens achterliggende gedachte van de Europese Commissie, te weten de gelijkheid tussen man en vrouw, zal in de verschillende hoofdstukken terugkomen.

2 Balans tussen werk en privé

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de Nederlandse en Europese wet- en regelgeving op het gebied van de balans tussen werk en privé. De eerste paragraaf bevat achtergrondinformatie over de nieuwe Europese Sociale Pijler, waar de *work-life balance directive* uit voortvloeit. Het hoofdstuk gaat nader in op de drie centrale thema's ouderschapsverlof, vaderschapsverlof en flexibele werkregelingen en de bijbehorende wetgeving.

2.1 Europese Pijler van Sociale Rechten

Hoewel de EU in beginsel werd opgericht ter verwezenlijking van een interne, gemeenschappelijke markt en sociaal beleid gereserveerd bleef voor de lidstaten, vond al rond 1970 europeanisering van het arbeidsrecht plaats door richtlijnen op het gebied van gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen. Door het Verdrag van Maastricht en het Verdrag van Amsterdam werden de wetgevende bevoegdheden van de EU op het gebied van arbeidsrecht uitgebreid.²² Het is dan ook niet de eerste keer dat de EU tracht de problematiek rondom de werk-privé balans aan te pakken. Zo heeft de Commissie in 2008 de *Work-Life Balance Package* voorgesteld, waarin onder meer voorstellen werden gedaan voor een *Self-employment Workers Directive* en een *Pregnant Workers Directive*. Met name de laatste richtlijn stuitte op veel kritiek en werd dan ook ingetrokken in 2015. In dat jaar kwam de Europese Commissie met het plan *New Start to address the Challenges of Work-life Balance faced by Working Parents*. Na verschillende consultaties werd *The New Start Initiative* geïntroduceerd als onderdeel van de Europese Pijler van Sociale Rechten.²³ De consultaties met onder andere vakbonden, andere EU-instellingen, sociale dienstverleners en het publiek duurde tot eind 2016, waarna in 2017 een voorstel werd gedaan voor een Europese Pijler van Sociale Rechten.²⁴ Dit is een initiatief van de Europese Commissie om de rechten van burgers op het gebied van werkgelegenheid en sociale zekerheid te versterken. De Europese Sociale Pijler is geen bindend instrument: de rechten zijn niet afdwingbaar, maar dienen te worden vertaald naar regelgeving op EU-niveau en op het niveau van de lidstaten. Wel wil de Europese Sociale Pijler een richting geven waarin het beleid van de lidstaten zich uiteindelijk moet ontwikkelen.²⁵

²² M. Weiss, *European Labour Law Journal* 2017 8(4), p. 345.

²³ E. Caracciolo di Torella, *ERA* 2017, p. 189.

²⁴ M. Weiss, *European Labour Law Journal* 2017 8(4), p. 351.

²⁵ E. de Becker & P. Schoukens, *TRA* 2017/86, p. 2.

Hoewel de economie en de sociale omstandigheden in Europa verbeterd zijn, zijn de gevolgen van de crisis van de afgelopen jaren nog steeds voelbaar. Zo bestaat er nog altijd veel werkloosheid onder de jeugd. De pijler bestaat uit twintig beginselen, verdeeld over drie thema's. Hoofdstuk 1 betreft de gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, hoofdstuk 2 bevat de billijke arbeidsvoorwaarden, waarin het evenwicht tussen werk en privéleven (nr. 9) terugkomt en het derde hoofdstuk betreft sociale bescherming en inclusie.²⁶ 'Inclusie' is geen eenduidig begrip. In de literatuur spreekt men van inclusie bij een hoge mate van 'ergens bij horen' en een hoge waarde van uniekheid. Het individu wordt behandeld als een *insider*.²⁷ In het derde hoofdstuk van de Sociale Pijler zijn onder andere bepalingen terug te vinden aangaande het recht op werkloosheidsuitkeringen (nr. 13), minimuminkomen (nr. 14) en gezondheidszorg (nr. 16).²⁸ Enkele bepalingen zijn voor de volledigheid terug te vinden in de bijlagen. De Sociale Pijler werd aangekondigd, omdat de Commissie van mening is dat de sociale zekerheidsstelsels binnen de lidstaten van de EU beter functioneren indien de regelgeving op elkaar is aangepast.²⁹

Veel van de waarden uit de pijler waren al verankerd en erkend in de Verdragen van Rome van 1957 en in werken van de Verenigde Naties, de Internationale Arbeidsorganisatie en de Raad van Europa. De pijler bouwt dan ook met name voort op rechten uit het Europees Sociaal Handvest (1961) en het Gemeenschapshandvest van de Sociale Grondrechten van de Werkenden (1989). Het sociaal recht in de EU is de afgelopen dertig jaar geëvolueerd door onder andere nieuwe bepalingen in de verdragen en nieuwe rechtspraak van het Hof van Justitie van de EU (hierna: HvJEU). De pijler bevestigt de al bestaande Europese en internationale rechten en vult deze aan. De Commissie wil de rechten en beginselen die op verschillende manieren zijn vastgelegd bijeen brengen, zodat zij zichtbaarder worden voor burgers.³⁰ De pijler houdt hiermee rekening met de veranderende realiteit van de Europese samenlevingen en de arbeidsmarkt.³¹ Er zijn immers verschillende evidente veranderingen in de EU gaande. Hierbij kan gedacht worden aan de economische crisis die geleid heeft tot

²⁶ Raad van de Europese Unie 20 oktober 2017, 13129/17.

²⁷ C.D.J. Bulten e.a., *Diversiteit (VDHI nr. 161) 2020/1.2.3*.

²⁸ 'De 20 beginselen van de Europese pijler van sociale rechten', *ec.europa.eu*, laatst geraadpleegd 14 januari 2020.

²⁹ 'Sociale pijler van Europa', *Europa-nu.nl*, laatst geraadpleegd 7 januari 2020.

³⁰ Europese Commissie COM(2017)250 final/2, p. 7.

³¹ J.C. Juncker 2015, p. 11.

werkloosheid onder jongeren, de groeiende rol van automatisering en technologie welke de arbeidsmarkt beïnvloedt en het feit dat Europa te maken heeft met vergrijzing.³²

Kortom, de pijler is dus niet bedoeld om het ‘sociaal acquis’ te wijzigen, maar om de juridische status quo aan te vullen. De bestaande normen worden geoperationaliseerd en verzameld.³³ Het Europees Parlement heeft aangedrongen op de vaststelling van de Europese Pijler, om de sociale rechten te versterken en om te zorgen voor een positieve impact op het leven van de burgers. De pijler richt zich daarmee op de toekomst van de Europese Unie en de 27 lidstaten.³⁴

De Europese Sociale Pijler gaat vergezeld van een ‘*social scoreboard*’. Dit scorebord zal de uitvoering van de pijler volgen door trends en prestaties in de lidstaten te volgen op het gebied van onder andere gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Bovendien dient het om de vooruitgang van de EU als geheel te beoordelen.³⁵ In de bijlagen is een voorbeeld van dit scorebord te vinden.

2.2 Work-life balance directive

Vanwege de toegenomen deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt, de toenemende eisen van een geglobaliseerde economie en verschillende demografische veranderingen, is de interesse in de balans tussen werk en privé uitgebreid. De afgelopen decennia heeft de EU een steeds complexer beleidsterrein ontwikkeld om werkende ouders en verzorgers in staat te stellen een evenwicht te vinden tussen hun werk en hun zorgtaken, met name in de recente *work-life balance directive*.³⁶ Bij *work-life balance* gaat het om het kunnen combineren van gezinsverplichtingen, vrije tijd en werk.³⁷ Zoals aangegeven zijn de rechten en beginselen uit de Sociale Pijler niet bindend en is het in de praktijk omzetten van de Sociale Pijler een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel de EU als de lidstaten.³⁸ In het opgestelde Werkdocument wordt per beginsel aangegeven hoe de lidstaten en de sociale partners dit uit kunnen voeren.³⁹ De *work-life balance directive* die in dit onderzoek centraal staat, vloeit voort uit de Sociale Pijler. Het negende beginsel van de pijler luidt namelijk als volgt:

³² Europese Commissie COM(2017)2025, 1 maart 2017, p. 9-10.

³³ D. Seikel, *Social Europe* 2016.

³⁴ Europese Pijler van Sociale Rechten, Preambule, overweging 7.

³⁵ ‘Social scoreboard’, *composite-indicators.jrc.ec.europa.eu*, laatst geraadpleegd 14 januari 2020.

³⁶ E. Chierigato, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2020, p. 2.

³⁷ OECD 2020, p. 158.

³⁸ Europese Pijler van Sociale Rechten, Preambule, overweging 17.

³⁹ Werkdocument Europese Commissie, SWD(2017) 201, p. 8.

9 – Evenwicht tussen werk en privéleven

*“Ouders en mensen met zorgtaken hebben recht op geschikte vormen van verlof, flexibele werkregelingen en toegang tot zorgvoorzieningen. Vrouwen en mannen hebben gelijke toegang tot speciale vormen van verlof om hun zorgtaken te kunnen vervullen en worden aangemoedigd daar op een evenwichtige manier gebruik van te maken.”*⁴⁰

De *work-life balance* richtlijn voorziet in nieuwe normen over ouderschaps-, vaderschaps-, en zorgverlof en bovendien in het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen.⁴¹ De richtlijn dient verschillende doelen, zoals:

- Een betere ondersteuning tussen werk en privé voor ouders en verzorgers;
- Het aanmoedigen van een meer gelijkwaardige verdeling van ouderschapsverlof tussen mannen en vrouwen;
- Het aanpakken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt.⁴²

In de toelichting wordt opgemerkt dat er nog steeds een verschil is in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen. In 2018 bedroeg de arbeidsparticipatie van vrouwen in de EU 67% en die van mannen 79%, terwijl vrouwen over het algemeen beter gekwalificeerd zijn. Het doel van de EU is 75% werkgelegenheid in 2020, maar vrouwen blijven tot nu toe nog steeds achter.⁴³ Daarnaast nemen vrouwen vaker zorgtaken voor kinderen of bijvoorbeeld familieleden op zich. Dit mondt uit in een loonverschil, wat uiteindelijk weer leidt tot een pensioenverschil. Als oorzaken van deze problematiek wordt het inadequate beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven genoemd.⁴⁴ Zo is er bijvoorbeeld op het niveau van de lidstaten geen uniforme, Europese regelgeving omtrent vaderschapsverlof en zijn er in veel lidstaten minder betaalde verlofregelingen voor vaders dan voor moeders. Het doel van de richtlijn is tweeledig: het verbeteren van de toegang tot regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven (zoals flexibele werktijden) en ervoor zorgen dat mannen meer gebruik maken van verlof.⁴⁵

De richtlijn richt zich dus tot werknemers met een zorgbehoefte. Het gaat hier niet alleen om vrouwen; de maatregelen ter verbetering van de balans tussen werk en privé worden

⁴⁰ ‘De 20 beginselen van de Europese pijler van sociale rechten’, *ec.europa.eu*, laatst geraadpleegd 3 april 2020.

⁴¹ ‘Work-Life Balance: Commission welcomes the provisional agreement reached today’, *ec.europa.eu*, 24 January 2019.

⁴² ‘EU Work-life Balance Directive enters into force’, *ec.europa.eu*, 22 August 2018.

⁴³ J. Bir, *Social Europe* 2019.

⁴⁴ Toelichting bij COM(2017)253, p. 1.

⁴⁵ Toelichting bij COM(2017)253, p. 2.

geleidelijk uitgebreid tot mannen. De bevordering van de deelname van mannen aan zorgactiviteiten kwam in de EU al naar voren als een onafhankelijk beleidsdoel in de Richtlijn Ouderschapsverlof, die expliciet erkende dat mannen ‘moeten worden aangemoedigd om een gelijk aandeel van familieverantwoordelijkheden op zich te nemen’.⁴⁶ Toch werd het ouderschapsverlof maar weinig opgenomen door mannen, waardoor de nieuwe richtlijn maatregelen introduceert die specifiek zijn gericht op de betrokkenheid van mannen bij de zorgtaken, zoals het gedeeltelijk niet-overdraagbare ouderschapsverlof.⁴⁷ De richtlijn besteedt dus (direct en indirect) veel aandacht aan gendergelijkheid; dit is dan ook een belangrijke doelstelling van de EU, welke onder meer verankerd is in art. 3 lid 3 VEU en art. 157 VwEU.⁴⁸ Op nationaal arbeidsrechtelijk gebied is wat betreft gendergelijkheid bijvoorbeeld de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen van belang, waarbij de norm van gelijke behandeling al bij toegang tot de arbeidsovereenkomst in acht genomen moet worden, zodat de toegang tot het arbeidsproces niet kan worden geblokkeerd.⁴⁹ Veel artikelen uit de richtlijn dienen uiteindelijk bij te dragen aan meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Door bijvoorbeeld flexibeler te werken, kunnen vrouwen met kinderen op de arbeidsmarkt blijven. Uiterlijk in 2027 wordt door de lidstaten informatie met betrekking tot de uitvoering van de richtlijn verstrekt aan de Commissie, zodat de uitvoering van de richtlijn kan worden gevolgd en geëvalueerd, met name op het gebied van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.⁵⁰ Hoewel Nederland over het algemeen een goede basis kent van gendergelijkheid, blijkt dit niet altijd goed zichtbaar op de arbeidsmarkt.⁵¹ De waarde van gelijkheid mag niet onderschat worden: een sterkere positie van vrouwen op de arbeidsmarkt versterkt hun economische zelfstandigheid en financiële positie, bijvoorbeeld door het verminderen van de pensioenkloof.⁵²

De bepalingen uit de *work-life balance* richtlijn dienen uiterlijk 2 augustus 2022 door de lidstaten te zijn geïmplementeerd in de nationale wetgeving.⁵³ Voor de betaling van het ouderschapsverlof geldt een langere termijn: hier moet uiterlijk 2 augustus 2024 aan zijn voldaan.⁵⁴

⁴⁶ E. Chieragato, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2020, p. 9.

⁴⁷ E. Chieragato, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2020, p. 10.

⁴⁸ Zie ook overweging 3 van Richtlijn EU 2019/1158.

⁴⁹ R.F. Kötter, (MSR nr. 53) 2010/6.3.2.0.

⁵⁰ Art. 18 lid 1 Richtlijn EU 2019/1158.

⁵¹ C.D.J. Bulten e.a., *Diversiteit (VDHI nr. 161)* 2020/7.2.1.

⁵² C.D.J. Bulten e.a., *Diversiteit (VDHI nr. 161)* 2020/7.4.1.

⁵³ Art. 20 lid 1 Richtlijn EU 2019/1158.

⁵⁴ Art. 20 lid 2 Richtlijn EU 2019/1158.

2.2.1 Nederland en de richtlijn

De Nederlandse regering had twijfels bij het voorstel voor de nieuwe *work-life balance* richtlijn, met name op het gebied van subsidiariteit en proportionaliteit. Nederland erkent dat er nog steeds een aanzienlijk verschil is in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen.⁵⁵

De regering geeft aan dat het, onder andere met de invoering van de Wfw, belangrijke stappen heeft gezet om het huidige stelsel beter te laten aansluiten op de toegenomen verantwoordelijkheden van werkenden en niet-werkenden in de samenleving. Nederland doet het dan ook zo slecht nog niet: uit onderzoek van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OECD) uit 2019 blijkt dat Nederland van de 35 deelnemende landen de beste balans heeft tussen werk en privé.⁵⁶

Hoewel de regering het positief vindt dat de Europese Commissie beleid voert op het gebied van de verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen, beoordeelt Nederland het voorstel voor de richtlijn onvoldoende wat betreft subsidiariteit, proportionaliteit en doelmatigheid.⁵⁷ Met name op het gebied van de subsidiariteit (zie ook art. 5 VEU) ziet de Nederlandse regering graag een nadere onderbouwing. De Tweede Kamer is van mening dat het voorstel geen grensoverschrijdend probleem bevat dat alleen door Europese maatregelen kan worden opgelost. Daarnaast wordt aangevoerd dat het sociaal domein en het evenwicht tussen werk en privéleven een nationale aangelegenheid is. Volgens de VVD is er geen evidente meerwaarde van minimumnormen op EU-niveau.⁵⁸ In de parlementaire behandeling van de Wfw werd ook al door de VVD opgemerkt dat flexibel werken en de combinatie van arbeid en zorg te maken heeft met bedrijfscultuur en niet met wetgeving.⁵⁹ Wel ondersteunt het kabinet de mogelijkheden voor flexibel werken. Doordat werknemers in Nederland ook een voorstel kunnen doen tot uitbreiding van de uren conform de Wfw, is de werknemerspositie op dat punt nog sterker dan in het voorstel.⁶⁰ De Nederlandse regering zou op bepaalde punten graag een meer uitgebreide motivering van de Commissie zien, bijvoorbeeld over de verwachte effecten.⁶¹ Daarnaast is de regering niet overtuigd van de stelling van de Commissie dat de uitbreiding van het zorgverlof zal leiden tot een betere arbeidsparticipatie bij vrouwen. Over

⁵⁵ *Kamerstukken II* 2016/17, 22112, 2353, p. 4

⁵⁶ OECD Better Life Index, 'Work-Life Balance – The Netherlands', 2019 (via: oecdbetterlifeindex.org).

⁵⁷ *Kamerstukken II* 2016/17, 22112, 2353, p. 5.

⁵⁸ Khadija Arib, 'Gemotiveerd advies inzake de subsidiariteit over het EU-voorstel voor een richtlijn betreffende evenwicht tussen werk en privéleven (COM (2017) 253), p. 1.

⁵⁹ *Handelingen II* 2014/15, 67, item 9, p. 1.

⁶⁰ *Kamerstukken II* 2016/17, 22112, 2353, p. 7.

⁶¹ *Kamerstukken II* 2016/17, 22112, 2353, p. 6.

de proportionaliteit van het betaald ouderschapsverlof is Nederland ook niet overtuigd, mede gelet op de grote financiële consequenties die dit verlof met zich meebrengt.⁶² Er bestaat nog veel onduidelijkheid met betrekking tot het betaald ouderschapsverlof en de regering heeft aangegeven tegen een verplichte betaling te zijn.⁶³

2.3 Verlof

In deze paragraaf worden de Europese en nationale regels omtrent het vaderschaps- en ouderschapsverlof uiteen gezet.

2.3.1 Europese regelgeving

Vaderschapsverlof Onder het vaderschapsverlof wordt verstaan verlof voor vaders of gelijkwaardige tweede ouders, ter gelegenheid van de geboorte van een kind met het oog op zorgverlening.⁶⁴ Op grond van art. 4 van de richtlijn hebben vaders of gelijkwaardige tweede ouders⁶⁵ recht op vaderschapsverlof van tien werkdagen. De lidstaten kunnen bepalen of dit voor of na de geboorte wordt opgenomen.⁶⁶ Het recht op vaderschapsverlof geldt ongeacht de burgerlijke staat en de gezinssituatie van de werknemer.⁶⁷ De invoering van het vaderschapsverlof was van belang, gezien het feit dat vóór de invoering van de richtlijn geen minimumnormen voor vaderschapsverlof waren vastgesteld op EU-niveau.⁶⁸ Er waren wel lidstaten die bekend waren met het vaderschapsverlof, zoals Zweden,⁶⁹ maar er was geen uniforme regeling die gold voor de gehele EU. In de toelichting op de richtlijn wordt uitdrukkelijk genoemd dat het opnemen van het vaderschapsverlof gekoppeld moet zijn aan de geboorte van het kind van de desbetreffende werknemer. Het vaderschapsverlof is tevens een instrument dat moet bijdragen aan gelijke kansen voor man en vrouw om verlof op te nemen rond het tijdstip van geboorte. De invoering van dit recht is noodzakelijk om een eerlijke verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen te bevorderen.⁷⁰ Bovendien dient dit recht ervoor te zorgen dat in een vroege fase een band tussen vader en kind tot stand komt.⁷¹

⁶² *Kamerstukken II* 2016/17, 22112, 2353, p. 9.

⁶³ *Kamerstukken II* 2017/18, 21501-31, 480, p. 18.

⁶⁴ Art. 3 lid 1 sub a Richtlijn EU 2019/1158.

⁶⁵ Gedacht kan worden aan een meemoeder/duomoeder.

⁶⁶ Art. 4 lid 1 Richtlijn EU 2019/1158.

⁶⁷ Art. 4 lid 3 Richtlijn EU 2019/1158.

⁶⁸ Toelichting bij COM(2017)253, p. 11.

⁶⁹ R. Creton, *NOS Nieuws* 26 april 2017.

⁷⁰ Toelichting bij COM(2017)253, p. 3.

⁷¹ Toelichting bij COM(2017)253, p. 13.

Ouderschapsverlof Het ouderschapsverlof wordt gedefinieerd als verlof voor ouders naar aanleiding van de geboorte of adoptie van een kind om voor het kind te zorgen.⁷² In art. 5 van de richtlijn wordt bepaald dat werknemers individueel recht hebben ouderschapsverlof van ten minste vier maanden voor kinderen tot acht jaar.⁷³ Het recht is overdraagbaar, maar er dienen altijd twee maanden te zijn die niet overdraagbaar zijn.⁷⁴ Dit houdt dus in dat de ene ouder altijd minimaal twee maanden van het ouderschapsverlof zelf houdt; het is daarmee niet meer mogelijk dat de ene ouder geen ouderschapsverlof opneemt en de volledige vier maanden aan de andere ouder overdraagt. Dit dient bij te dragen aan de situatie dat beide ouders meer in staat worden gesteld om in gelijke mate van hun rechten gebruik te maken.⁷⁵ Dit is een belangrijke uitbreiding ten opzichte van de oudere richtlijn uit 2010. Daarnaast is van belang dat de lidstaten maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de werknemers het verlof in flexibele vormen op kunnen nemen.⁷⁶ Een gedeelte van het ouderschapsverlof wordt doorbetaald.⁷⁷ De veranderingen in het ouderschapsverlof waren noodzakelijk, nu de vorige richtlijn ouderschapsverlof uit 2010⁷⁸ er niet voor zorgde dat ouders in gelijke mate van hun rechten gebruik konden maken. Zo bestond onder deze richtlijn geen uitkering tijdens het ouderschapsverlof. Bovendien werd een groot deel van het verlof overgedragen, waardoor grote verschillen ontstonden tussen moeders en vaders. Deze problemen worden mogelijk door de nieuwe richtlijn verholpen. Tot slot is van belang flexibiliteit te bieden in de vorm waarin het ouderschapsverlof kan worden opgenomen, teneinde de kans te vergroten dat ouders het recht ook daadwerkelijk zullen aanwenden. De richtlijn ouderschapsverlof kende twee soorten flexibele werkregelingen voor ouders die na hun ouderschapsverlof terugkeren. In de nieuwe richtlijn komt daar een derde mogelijkheid bij: de telewerkmogelijkheden.⁷⁹

2.3.2 Nationale regelgeving

Zoals hierboven aangegeven, bestond aanvankelijk in de lidstaten nog geen uniforme regelgeving omtrent vaderschapsverlof. In vergelijking met andere landen in Europa zoals Zweden, Portugal en Ierland krijgen Nederlandse ouders maar weinig verlof.⁸⁰ Het opnemen

⁷² Art. 3 lid 1 sub b Richtlijn EU 2019/1158.

⁷³ Art. 5 lid 1 Richtlijn EU 2019/1158.

⁷⁴ Art. 5 lid 2 Richtlijn EU 2019/1158.

⁷⁵ Toelichting bij COM(2017)253, p. 13.

⁷⁶ Art. 5 lid 6 Richtlijn EU 2019/1158.

⁷⁷ Art. 8 Richtlijn EU 2019/1158.

⁷⁸ Richtlijn 2010/18/EU.

⁷⁹ Toelichting bij COM(2017)253, p. 14.

⁸⁰ S. Bekker, *Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken* 2017, p. 1.

van ouderschapsverlof is in Nederland mogelijk op grond van de WAZO. Zoals aangegeven in §1.7, regelt deze wet allerlei soorten verlof, maar beperkt dit onderzoek zich tot het ouderschapsverlof. Het ouderschapsverlof is zonder behoud van loon (art. 6:1 WAZO), voor ten hoogste zesentwintigmaal de arbeidsduur per week (art. 6:2 lid 1 WAZO). Het recht op ouderschapsverlof geldt totdat het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt (art. 6:4 WAZO), net zoals in de richtlijn. Deze bepalingen zijn van driekwartdwingend recht: hiervan kan worden afgeweken in de collectieve arbeidsovereenkomst (art. 6:8 WAZO).

In 2018 heeft de WIEG gezorgd voor verschillende wijzigingen in -onder andere- de WAZO. De relevante veranderingen die de WIEG met zich mee heeft gebracht, komen in deze paragraaf aan de orde. Ingevolge de WIEG wordt het kraamverlof voor partners en het adoptieverlof verlengd, wat de band tussen partner en kind versterkt en wat tevens de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt vergroot.⁸¹ Er wordt gesproken van ‘geboorteverlof’, ook wel kraamverlof of vaderschapsverlof genoemd.⁸² Het geboorteverlof is te vinden in art. 4:2 WAZO. Op grond van de WIEG heeft de werknemer vanaf 1 januari 2019 gedurende vier weken recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week. Het geboorteverlof bedraagt dus maximaal vijf dagen, wat door de werkgever wordt betaald. Afwijking van het geboorteverlof ten nadele van de werknemer is niet mogelijk, zoals blijkt uit art. 4:7 lid 2 jo. 4:2 WAZO.⁸³ Onder werknemer/partner wordt verstaan de echtgenote, geregistreerd partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent.⁸⁴ Na het geboorteverlof geldt nog een aanvullend geboorteverlof van zes maanden, zonder behoud van loon, van ten hoogste vijf gehele weken.⁸⁵ Bij opname van het aanvullend geboorteverlof, wordt een uitkering verstrekt door het UWV van 70% van het dagloon voor een periode van ten hoogste vijf weken.⁸⁶ Het recht op aanvullend geboorteverlof geldt vanaf 1 juli 2020, aangezien het UWV tijd nodig heeft om de automatiseringssystemen op orde te brengen. Het aanvullend verlof kan aaneengesloten of flexibel worden opgenomen.⁸⁷

Het verlof voor partners draagt bij aan de ontwikkeling van de band tussen de partner en het kind en een ruimer kraamverlof vergroot de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt, nu er

⁸¹ Regeerakkoord 2017-2021, 10 oktober 2017, p. 27-28.

⁸² ‘Geboorteverlof voor partners’, *rijksoverheid.nl*, laatst geraadpleegd 3 maart 2020.

⁸³ H.G. van Andel, *ArbeidsRecht* 2019/12, p. 2.

⁸⁴ Art. 4:2 WAZO (nieuw).

⁸⁵ Art. 4:2a WAZO (nieuw).

⁸⁶ Art. 4:2b WAZO (nieuw).

⁸⁷ H.G. van Andel, *ArbeidsRecht* 2019/12, p. 3.

minder verschil zit in het verlof voor beide ouders. Als de zorgtaken beter verdeeld kunnen worden, krijgen vrouwen meer ruimte om hun arbeidsduur op peil te houden.⁸⁸ Het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vrouwen en het bereiken van een meer evenwichtige verdeling van arbeid- en zorgtaken tussen de partners is dan ook een belangrijke doelstelling van de WIEG.⁸⁹

2.4 Flexibele werkregelingen

2.4.1 Europese regelgeving

Art. 9 van de richtlijn geeft mantelzorgers en werknemers met kinderen tot ten minste acht jaar het recht op flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden. Onder flexibele werkregelingen verstaat de richtlijn de mogelijkheid van werknemers om hun werkpatronen aan te passen, bijvoorbeeld door telewerken, flexibele werkschema's of vermindering van de arbeidsuren.⁹⁰ Er wordt een belangenafweging gemaakt en iedere weigering dient de werkgever schriftelijk te motiveren.⁹¹ De duur van de flexibele werkregeling kan worden beperkt.⁹² Als de periode is afgelopen, kunnen werknemers weer met hun oorspronkelijke werkpatroon beginnen.⁹³

De nieuwe richtlijn geeft ten opzichte van de oude richtlijn ouderschapsverlof een derde soort flexibele werkregeling, namelijk de telewerkmogelijkheden. Dit moet ervoor zorgen dat werknemers met kinderen en mantelzorgers op de arbeidsmarkt blijven. Op grond van de richtlijn kunnen zij derhalve verzoeken om vermindering van de werkuren, flexibele werkschema's en thuiswerken.⁹⁴ De nieuwe bepalingen uit de richtlijn zijn daarmee goed voor de burgers, bedrijven, de lidstaten en de economie. Er komen betere voorwaarden voor werkende ouders en hierdoor zullen meer vrouwen op de arbeidsmarkt komen en vooral blijven.⁹⁵ Voor andere voordelen wordt verwezen naar de factsheet opgesteld door de Europese Commissie, opgenomen in bijlage 3.

⁸⁸ *Kamerstukken II* 2017/18, 34967, 3 (MvT), p. 1.

⁸⁹ *Kamerstukken II* 2017/18, 34967, 3 (MvT), p. 4.

⁹⁰ Art. 3 sub f Richtlijn EU 2019/1158.

⁹¹ Art. 9 lid 2 Richtlijn EU 2019/1158.

⁹² Art. 9 lid 1 Richtlijn EU 2019/1158.

⁹³ Art. 9 lid 3 Richtlijn EU 2019/1158.

⁹⁴ Toelichting bij COM(2017)253, p. 14.

⁹⁵ Factsheet European Commission 2019, p. 1-2.

2.4.2 Nationale regelgeving

Zoals aangegeven in het eerste hoofdstuk is op 1 januari 2016 de Wfw in werking getreden, ter vervanging van de Waa. De Waa had het doel om de werknemers beter in staat te stellen de omvang van het werk af te stemmen op de privésituatie.⁹⁶ Het doel van de Wfw is (onder andere) het vinden van een betere balans tussen werk en privé.⁹⁷ De wet geeft algemene bepalingen omtrent flexibel werken. Er worden dus geen specifieke regels gegeven omtrent bijvoorbeeld het ouderschapsverlof; hiervoor is de WAZO van belang.

De werknemer kan de werkgever verzoeken arbeidsduur, arbeidstijd of arbeidsplaats aan te passen op grond van art. 2 van de Wfw. Wat onder werknemer en werkgever wordt verstaan, wordt genoemd in art. 1. De Wfw noemt in art. 1a duidelijk dat de persoon met de AOW-gerechtigde leeftijd buiten het toepassingsbereik van de wet valt, voor wat betreft de aanpassing van de arbeidsduur. Een belangrijk vereiste is dat de werknemer ten minste 26 weken in dienst is bij de werkgever.⁹⁸ Onder de Waa gold nog een termijn van een jaar.⁹⁹ De werknemer dient het verzoek om de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd te wijzigen ten minste twee maanden van tevoren in te dienen. In dit verzoek moet de werknemer de gewenste veranderingen duidelijk maken.¹⁰⁰ Het verzoek behoeft geen motivering.¹⁰¹ De werkgever treedt vervolgens met de werknemer in overleg over het verzoek.¹⁰² Een belangrijk punt is dat de werkgever het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur of werktijd inwilligt, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.¹⁰³ Voor een verzoek betreffende wijziging van de arbeidsplaats, geldt dat de werkgever dit verzoek overweegt en overlegt met de werknemer indien hij dit afwijst.¹⁰⁴ Voor het verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats geldt dan ook een '*right to request, duty to consider*'.¹⁰⁵ De Wfw geeft de werknemer dus niet zonder meer het recht om plaatsonafhankelijk te mogen werken.¹⁰⁶ De werkgever beslist één maand voor het beoogde tijdstip van de ingang van de wijziging. Doet

⁹⁶ *Kamerstukken II* 2010/11, 32855, 3 (MvT), p. 1.

⁹⁷ *Kamerstukken II* 2011/12, 32889, 5 (MvT), p. 1.

⁹⁸ Art. 2 lid 1 Wfw.

⁹⁹ Art. 2 lid 1 Waa.

¹⁰⁰ Art. 2 lid 3 Wfw.

¹⁰¹ Van der Grinten 2018, p. 52.

¹⁰² Art. 2 lid 4 Wfw.

¹⁰³ Art. 2 lid 5 Wfw.

¹⁰⁴ Art. 2 lid 6 Wfw.

¹⁰⁵ *Handelingen II* 2014/15, 67, item 9, p. 1.

¹⁰⁶ J.P. Kroon & P. de Casparis 2017, §11.4.3.

hij dit niet, dan wordt het verzoek van de werknemer ingewilligd.¹⁰⁷ In het volgende hoofdstuk wordt nader ingegaan op de Wfw.

2.5 Tussenconclusie

Door de invoering van de Wfw in 2016 heeft Nederland gepoogd het flexibel werken te bevorderen. Door de Europese Pijler van Sociale Rechten en de daaruit voortvloeiende *work-life balance directive* hoopt men deze lijn door te zetten en uiteindelijk een afname te zien in de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Dat is een positieve ontwikkeling.

In de literatuur wordt echter ook verdedigd dat flexibel werken een keerzijde heeft. Het heeft niet altijd alleen maar positieve (neven)effecten. Bovendien bestaat op andere gebieden nog steeds ongelijkheid: zo kunnen hoogopgeleiden vaker thuiswerken en kunnen vaste werknemers vaker flexibel werken dan werknemers met een flexibel contract. Bovendien mag niet onopgemerkt blijven dat meer flexibiliteit regelmatig ook gepaard gaat met een hogere werkdruk. Er wordt weliswaar steeds meer thuisgewerkt (zie ook bijlage 4), maar dat leidt niet automatisch tot een betere balans tussen werk en privé.¹⁰⁸ Een mogelijkheid is dat men vaker flexibel werkt vanwege de hoge werkdruk (bijvoorbeeld thuis nog even wat werk afmaken), of dat men juist een hoge werkdruk ervaart doordat men vaker flexibel werkt: werknemers kunnen dan het gevoel hebben altijd beschikbaar te moeten zijn voor werk. Het verband tussen werkdruk en thuiswerken zal dus altijd blijven bestaan.¹⁰⁹ Indien vaak wordt thuisgewerkt, kan de grens tussen werk en privé vervagen. Dit kan leiden tot meer stress voor de werknemer, terwijl flexibel werken juist zou moeten zorgen voor minder druk.¹¹⁰ Voor een overzicht van de redenen tot flexibel werken wordt verwezen naar bijlage 5. Hieruit blijkt dat slechts een klein deel van de werknemers thuiswerkt teneinde zorg en werk te combineren.

De Europese Sociale Pijler en de bijbehorende *work-life balance* richtlijn heeft gezorgd voor een bundeling van al reeds bestaande en enkele nieuwe rechten op het gebied van gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, billijke arbeidsvoorwaarden en sociale bescherming en inclusie. Het vaderschapsverlof in de richtlijn zorgt voor minimumnormen op EU-niveau. Het ouderschapsverlof uit art. 5 jo. 8 van de richtlijn maakt het verlof gedeeltelijk

¹⁰⁷ Art. 2 lid 8 jo. lid 12 Wfw.

¹⁰⁸ P. van Echtelt e.a. 2016, p. 54-55.

¹⁰⁹ P. van Echtelt e.a. 2016, p. 61-63.

¹¹⁰ P. van Echtelt e.a. 2016, p. 65.

onoverdraagbaar en betaald. De nationale regelingen omtrent verlof zijn te vinden in de WAZO en de WIEG. In Nederland op 1 januari 2019 de WIEG ingevoerd, op grond waarvan ouders nu langer recht hebben op (aanvullend) geboorteverlof met ofwel doorbetaling van loon ofwel een uitkering van het UWV. De flexibele werkregelingen uit art. 9 van de Richtlijn zijn uitgebreid met de telewerkmogelijkheden.

De uitbreiding en verbetering van het vaderschaps- en ouderschapsverlof kan mijn inziens zeker leiden tot -uiteindelijk- een meer gelijkwaardige positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Zorgtaken kunnen immers beter worden verdeeld, waardoor vrouwen hun plek op de arbeidsmarkt kunnen behouden. In de ideale situatie zou dit ook bijdragen aan een betere balans tussen werk en privé, nu de zorgtaken niet meer volledig op de vrouw komen te rusten. Het is echter wel zo dat voor de daadwerkelijke uitoefening van deze rechten ook aan de zijde van de werkgever veranderingen zullen moeten komen. Uit onderzoek blijkt namelijk nog steeds dat werkgevers het opnemen van ouderschapsverlof niet toejuichen. Werknemers krijgen nog vaak te horen dat het ouderschapsverlof niet past bij de bedrijfscultuur of dat het indienen van een dergelijk verzoek te ingewikkeld is. Daarbij komt dat vaders het ook vaak niet durven te vragen, uit angst voor negatieve reacties of wellicht vanwege een gebrek aan een goed voorbeeld.¹¹¹ Dat dit recht wordt uitgebreid is dus een positieve beweging, maar voor de daadwerkelijke aanwending daarvan zal een cultuuromslag in de samenleving nodig zijn.

¹¹¹ NOS Nieuws, 14 juni 2019.

3 Flexibel werken in de praktijk

Dit hoofdstuk gaat in op de vraag wat wordt verstaan onder het begrip ‘flexibiliteit’. Op deze manier kan uiteindelijk de flexibiliteit van de Wfw worden getoetst aan de richtlijn. In dit hoofdstuk komt tevens jurisprudentie aan de orde, aan de hand waarvan kan worden bepaald waarom verzoeken tot flexibel werken en/of het opnemen van ouderschapsverlof worden toe- of afgewezen. Zoals geëxpliceerd in hoofdstuk 1 van deze scriptie, werd gezocht naar rechtszaken aangaande flexibel werken en ouderschapsverlof, aangezien deze belangrijke maatschappelijke thema’s in dit onderzoek centraal staan. Voor overige inhoudelijke regels van de Wfw wordt verwezen naar § 2.4.2.

3.1 Flexibiliteit

Om de flexibiliteit van de Wfw en de nieuwe richtlijn te beoordelen, wordt in deze paragraaf kort stilgestaan bij de vraag wat onder flexibiliteit wordt verstaan. Al langere tijd wordt gesproken over flexwerken en ‘het nieuwe werken’. De overheid heeft een handreiking gepresenteerd waarin informatie wordt gegeven over de verantwoordelijkheid van de werkgever bij het nieuwe werken. Kort gezegd komt het nieuwe werken erop neer dat de werknemer in grote mate zelf bepaalt hoe, waar en wanneer hij werkt. Ofwel: flexibiliteit. In de top vijf componenten van het nieuwe werken staan dan ook het thuiswerken en de open kantooromgeving met flexibele werkplekken.¹¹² Het nieuwe werken zorgt ervoor dat werknemers arbeid en privé beter kunnen combineren, wat aan de zijde van de werkgever leidt tot een positieve positie op de arbeidsmarkt.¹¹³ Er zijn echter niet alleen maar voordelen verbonden aan het nieuwe werken: elkaar minder treffen op de werkvloer kan natuurlijk ook leiden tot minder sociale contacten en een mindere mate van betrokkenheid.¹¹⁴

Het online platform Flexibelwerken.nl definieert flexibel werken als een nieuwe werkstijl met flexibiliteit in tijd, plaats en duur van het werken. Flexibele werkvormen zijn bijvoorbeeld thuiswerken en het hanteren van flexibele werktijden. Er is sprake van een flexibele werkcultuur, indien het bedrijf zich daadwerkelijk een nieuwe manier van werken eigen heeft

¹¹² N. van der Meulen 2012, p. 7.

¹¹³ Werkgroep *Het Nieuwe Werken en Arbeidsomstandigheden* 2011, p. 2.

¹¹⁴ Werkgroep *Het Nieuwe Werken en Arbeidsomstandigheden* 2011, p. 7-8.

gemaakt.¹¹⁵ Flexibel werken wordt ook wel aangeduid als werken waarbij de werktijd en werkplek door de werknemer zelf bepaald kunnen worden.¹¹⁶

Flexibel betekent soepel, meebuigend, elastisch en staat dus tegenover star, vast en onbeweeglijk. Het gaat hierbij met name om de begin- en eindtijden en het flexibiliseren van de werktijd per week.¹¹⁷ Zoals ook beschreven in het *American Journal of Industrial and Business Management*, kan flexibiliteit op de werkvloer worden samengevat als het vermogen van de werknemer om zijn werktijd en de locatie waar het werk wordt uitgevoerd te bepalen.¹¹⁸ Negatief geformuleerd wordt een arbeidsmarkt als niet-flexibel beschouwd, indien er instellingen zijn die voorkomen dat de arbeidsmarkt een continue evenwichtstoestand bereikt.¹¹⁹

3.2 Rechtspraak

Zoals aangegeven, kan een verzoek tot flexibel werken worden geweigerd indien sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De Wfw noemt situaties waarin hier in ieder geval sprake van is. Voor de arbeidsduur gaat het om situaties indien de vermindering leidt tot problemen voor de herbezetting van vrijgekomen uren, problemen op het gebied van de veiligheid of roostertechnische problemen.¹²⁰

Indien een werknemer wenst om meer uren te werken, dan kan sprake zijn van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als deze vermeerdering leidt tot financiële problemen, te weinig werk of indien sprake is van een ontoereikende personeelsbegroting.¹²¹

Aanpassing van de werktijd kan tot een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang leiden, indien de aanpassing leidt tot problemen op het gebied van veiligheid, roostertechnische problemen of problemen van financiële of organisatorische aard.¹²²

Het criterium ‘zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen’ gold ook onder de Waa, waardoor deze jurisprudentie relevant blijft.¹²³ Verzoeken van werknemers kunnen wegens uiteenlopende redenen worden toe- of afgewezen. Vanzelfsprekend hangt dit sterk samen met

¹¹⁵ ‘Wat is flexibel werken?’, *Flexibelwerken.nl*, laatst geraadpleegd 7 januari 2020.

¹¹⁶ P. van Echtelt e.a. 2016, p. 53.

¹¹⁷ H. van den Hurk 2010, p. 3.

¹¹⁸ S. Shagvaliyeva & R. Yazdanifard, *AJIBM* 2014, p. 20.

¹¹⁹ H.J. Chung 2009, p. 5.

¹²⁰ Art. 2 lid 9 Wfw.

¹²¹ Art. 2 lid 10 Wfw.

¹²² Art. 9 lid 11 Wfw.

¹²³ H.G. van Andel, *ArbeidsRecht* 2017/24, p. 2.

het soort verzoek en de mogelijkheden van de werkgever. In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat de rechter in de rechtspraak over de Waa niet snel een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang aanneemt, nu van de werkgever redelijke aanpassingen in de organisatie verwacht mogen worden.¹²⁴

In de volgende sub-paragrafen worden relevante uitspraken behandeld op het gebied van de Wfw, de werk-privébalans en het ouderschapsverlof.

3.2.1 Kantonrechter Dordrecht, 2007

In deze zaak stond de vraag centraal of de werkgever een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur van de werkneemster al dan niet terecht heeft afgewezen. De werkneemster werkt sinds 1999 bij een kinderopvang voor 32 uur per week. Na haar ouderschapsverlof werkt zij 16 uur per week.¹²⁵ De werkneemster doet een verzoek op grond van de Waa om 16 uur per week te blijven werken. De werkgever geeft aan dat dit onmogelijk is, omdat er sprake is van zwaarwichtige bedrijfsbelangen voortvloeiende uit de Wet op de Kinderopvang. Deze wet verplicht namelijk om een zodanig pedagogisch beleid te voeren dat zij daarmee een verantwoorde kinderopvang biedt.¹²⁶ De kantonrechter oordeelt dat hieruit geen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen voortvloeien. Een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur dient namelijk per individueel geval te worden bekeken. De werkgever kan niet volstaan met een verwijzing naar documentatie waarin algemene uitgangspunten zijn verwoord, maar had uiteen moeten zetten tot welke onaanvaardbare gevolgen toewijzing van dit verzoek zou leiden. De roostertechnische problemen die volgens de werkgever zijn aangevoerd, zijn onvoldoende onderbouwd.¹²⁷

3.2.2 Kantonrechter Arnhem, 2007

Deze zaak kenmerkt zich door het feit dat de kantonrechter beslist op grond van het goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) en niet op grond van de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Ingevolge het goed werkgeverschap dient een redelijk verzoek van de werknemer door de werkgever te worden gehonoreerd, tenzij dit in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd. De eiseres wil haar 24-urige werkweek verspreiden over vier

¹²⁴ S.E. Heeger-Hertter en A.G. Veldman, *ArbeidsRecht* 2015/28, p. 4 & E.M. Bevers, *TAP* 2015.

¹²⁵ ECLI:NL:RBDOR:2007:BA1417, r.o. 2.1.2 - 2.1.3.

¹²⁶ ECLI:NL:RBDOR:2007:BA1417, r.o. 2.1.5 - 2.1.6.

¹²⁷ ECLI:NL:RBDOR:2007:BA1417, r.o. 3.3 - 3.4.

dagen per week. Tijdens haar sollicitatiegesprek is haar verteld dat dit tot de mogelijkheden behoort. Deze spreiding is voor de werknemer belangrijk, nu zij hierdoor haar kinderen naar school kan brengen en hen ook weer op kan halen. Het draait in deze zaak dus met name om de spanningsrelatie tussen werk en privé. In april 2007 heeft de werkneemster de manager verzocht haar uren te mogen spreiden. Dit verzoek werd niet gehonoreerd. Vervolgens heeft ze haar verzoek ingediend bij de algemeen directeur, waar het verzoek opnieuw werd afgewezen. De werkgever betwist de toezeggingen die zijn gedaan tijdens het sollicitatiegesprek. Volgens de werkgever passen flexibele werktijden niet binnen het uniforme beleid. De kantonrechter benoemt dat het in deze zaak strikt genomen niet om een verzoek op grond van de Waa gaat: de werknemer werkt 24 uur en dat zal ook zo blijven. Wel ziet de rechter voldoende aanknopingspunten voor een analoge toepassing van de in de Waa vastgelegde criteria. Er zal een belangenafweging moeten worden gemaakt. Een verzoek tot spreiding van de arbeidstijd kan niet worden afgewezen enkel op grond van een verwijzing naar een beleid. De rechter bekijkt tevens de Personeelsgids en concludeert daaruit dat deze juist duidt op het maken van afspraken over de arbeidstijden in een individuele situatie. Volgens de kantonrechter is handhaving van het niet-flexibele beleid niet redelijk ten opzichte van de eiseres.¹²⁸

3.2.3 Hof 's-Hertogenbosch, 2010

In deze zaak beslist de rechter uiteindelijk grotendeels in het voordeel van de werkneemster; haar verzoek wordt (gedeeltelijk) toegewezen. Centraal staat het geschil tussen een werkneemster, in dienst sinds 1999 als baliemedewerker, en een tandartsenpraktijk. Zij werkte hier gemiddeld 23,5 uur per week met wisselende werktijden (wintertijd/zomertijd). Haar begintijden zijn ofwel 07.00 uur ofwel 07.30 uur. De werkneemster heeft een verzoek ingediend om later te mogen beginnen. Zij zou graag om 08.00 uur of om 08.30 uur beginnen in verband met de zorg voor de kinderen. De werkneemster heeft drie kinderen tussen de één en vier jaar. Eén van deze kinderen heeft een aangeboren afwijking, waarvoor hij 's ochtends medicijnen toegediend krijgt.¹²⁹ De werkneemster heeft er belangen bij om later te beginnen, omdat zij niet voor 07.00 uur of 07.30 uur haar kinderen kan verzorgen of naar de opvang kan brengen.¹³⁰ Op grond van de Arbeidstijdenwet dient de werkgever bij de vaststelling van het

¹²⁸ JIN 2007/548.

¹²⁹ ECLI:NL:GHSHE:2010:BN9903, r.o. 7.1.

¹³⁰ ECLI:NL:GHSHE:2010:BN9903, r.o. 7.4.

arbeidspatroon rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Ook het goed werkgeverschap en goed werknemerschap van art. 7:611 BW is in dit kader relevant. De werkgever is van mening dat de praktijk niet zonder de werkneemster kan. Er is namelijk niemand die haar werkzaamheden in de ochtend kan vervangen; de werkneemster heeft een spilfunctie binnen de praktijk en een antwoordapparaat biedt geen oplossing. Bovendien geeft de werkgever aan dat voldoende kinderopvangvoorzieningen al om 07.00 uur geopend zijn. De werkneemster voert aan dat het in de ochtend zelden druk is en dat er op haar vrije dagen ook een andere balie-assistente is die haar werkzaamheden overneemt. Volgens haar zijn er daarnaast geen alternatieven in de vorm van kinderopvang, gastouderschap of oppas.¹³¹ De rechter houdt rekening met de belangen van zowel de werkneemster als de werkgever. Het hof ziet mogelijkheden voor de vrijdag: op deze dag gaan de kinderen van de werkneemster niet naar de opvang, omdat de moeder van de werkneemster op de kinderen past. De werkneemster kan op die dag dus om 07.00 uur of 07.30 uur beginnen. Op de maandagen en de dinsdagen kan echter van de werkgever worden verwacht dat deze voor vervanging zorgt tot 08.00 uur. Het hof raadt beide partijen wel aan om alsnog met elkaar in overleg te treden en eventueel een mediator in te schakelen.¹³²

3.2.4 Rechtbank Haarlem, 2011

In deze zaak verzocht een werkneemster om uitbreiding van de arbeidsuren van 24 naar 32 uren per week. Zij is al sinds 2001 werkzaam als magazijnmedewerker en wil deze uren werken op maandag, dinsdag en woensdag. Hierbij wordt tevens gevorderd dat deze werktijden niet liggen voor 07.00 uur 's morgens, niet na 23.00 uur 's avonds, niet meer dan eens in de vier werken op zaterdag en niet op zondag. De uitbreiding van de uren is voor de werkneemster om financiële redenen wenselijk. De verweerder, Albert Heijn, heeft het verzoek afgewezen, nu deze drie dagen juist de daluren zijn. De uitbreiding van de uren op deze dagen zou het productieproces in gevaar brengen. De vrijdag en de zaterdag zijn de piekdagen vanwege de weekendbevoorrading, maar op deze dagen wil de verzoeker niet werken.¹³³ Het is aan de kantonrechter om te beoordelen of Albert Heijn op grond van de redelijkheid en billijkheid tot een afwijzing van het verzoek heeft kunnen komen.¹³⁴ De kantonrechter geeft Albert Heijn gelijk, omdat niet gevegd kan worden dat zij de verzoeker

¹³¹ ECLI:NL:GHSHE:2010:BN9903, r.o. 7.5.

¹³² ECLI:NL:GHSHE:2010:BN9903, r.o. 7.6.

¹³³ ECLI:NL:RBHAA:2011:BU9405, r.o. 1-2.

¹³⁴ ECLI:NL:RBHAA:2011:BU9405, r.o. 4.

op lager ingeschaalde werkzaamheden in de daluren inroostert met behoud van haar huidige – hogere – salaris. Ook de belangenafweging tussen de persoonlijke belangen van de verzoeker en de bedrijfsbelangen van Albert Heijn valt uit in het voordeel van de laatstgenoemde. Op grond van het belang van de doelmatige bedrijfsvoering kan dus niet gevergd worden om de verzoeker op de door haar gewenste tijden in te zetten.¹³⁵

3.2.5 Kantonrechter Eindhoven, 2016

In deze zaak is een vrouw werkzaam als service adviseur, standplaats Eindhoven.¹³⁶ Zij wil ouderschapsverlof opnemen voor 23 uur per week. De werkgever wil wel honoreren, maar geeft aan dat dit grote problemen oplevert. Vanwege de klantvriendelijkheid vindt de werkgever namelijk dat deze functie altijd door dezelfde persoon moet worden uitgevoerd. Als de werkneemster verlof opneemt, moet er voor deze 23 uur een ander worden ingehuurd. Daarom geeft de werkgever aan dat de werkneemster gedurende het ouderschapsverlof als ‘springer’ werkzaam zal zijn, waardoor zij op verschillende vestigingen zal werken met verschillende werkplekken. Ze kan hierdoor dus in elke vestiging te werk worden gesteld. De werkneemster is het hier niet mee eens: zij wil niet als ‘springer’ werkzaam zijn.¹³⁷ Ze vordert daarom om de werkgever te veroordelen haar toe te staan het ouderschapsverlof op te nemen conform haar eisen.¹³⁸ De werkgever vindt dit onmogelijk, gezien het scherpe toezicht op de klanttevredenheid. Bovendien stelt de werkgever dat het ouderschapsverlof voor het overgrote deel wordt gehonoreerd conform de wens van de werknemer. Enkel de vaste locatie is gewijzigd, vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen.¹³⁹ Het is de vraag of de werkgever op terechte gronden de gewenste invulling van het ouderschapsverlof van de werkneemster heeft gewijzigd. Hiervoor is een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang aan de zijde van de werkgever vereist ingevolge art. 6:5 lid 3 WAZO. De kantonrechter merkt het werken als ‘springer’ aan als een wijziging van functie. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever ten onrechte met een beroep op artikel 6:5 lid 3 WAZO de invulling van het ouderschapsverlof heeft gewijzigd. De zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn niet voldoende aannemelijk gemaakt. De kantonrechter acht het niet aannemelijk dat de aanwezigheid van de werkneemster gedurende twee vaste dagen per week in Eindhoven per definitie zou leiden tot een afname van de klanttevredenheid. Het belang van de werkgever weegt niet zo zwaar dat

¹³⁵ ECLI:NL:RBHAA:2011:BU9405, r.o. 5.

¹³⁶ ECLI:RBOBR:2016:2259, r.o. 2.3.

¹³⁷ ECLI:RBOBR:2016:2259, r.o. 2.7-2.9.

¹³⁸ ECLI:RBOBR:2016:2259, r.o. 3.

¹³⁹ ECLI:RBOBR:2016:2259, r.o. 4.

het tijdelijke belang van de werkneemster om ouderschapsverlof op te kunnen nemen, daarvoor moet wijken. De werkgever komt derhalve geen beroep toe op de wijzigingsbevoegdheid van art. 6:5 lid 3 WAZO,¹⁴⁰ waardoor de vordering van de werkneemster dient te worden toegewezen.¹⁴¹

3.2.6 *Kantonrechter 's-Hertogenbosch, 2016*

De werkneemster heeft in deze procedure verzocht de arbeidsduur te verminderen op grond van art. 2 Wfw. De verzoekster is werkzaam bij de werkgever sinds 1996 voor 40 uur per week. Na haar burn-out in 2014 werkt zij in het kader van haar re-integratie 32 uur per week. Tijdens dit traject is de werkneemster duidelijk geworden dat haar ideale werk-privé balans wordt bereikt indien zij 32 uur per week werkt.¹⁴² Zij heeft daarom een formeel verzoek ingediend op 24 mei 2016, welke op 21 juni 2016 wordt afgewezen.¹⁴³ De werkneemster geeft aan dat de werkgever te laat heeft beslist, waardoor het verzoek moet worden toegewezen. Volgens de werkgever zijn er echter zwaarwegende bedrijfsbelangen waardoor toewijzing van het verzoek buiten de mogelijkheden ligt. Het zou leiden tot ernstige problemen op het gebied van de bedrijfsvoering. De werkgever voert aan dat de werkneemster tijdens het overleg akkoord is gegaan.¹⁴⁴ De kantonrechter volgt dit verweer niet. Uit de omstandigheid dat de werkneemster heeft opengestaan voor overleg en begrip heeft getoond, kan niet worden afgeleid dat zij afstand heeft gedaan van haar recht als bedoeld in art. 2 lid 12 Wfw.¹⁴⁵ Bovendien merkt de werkgever op dat de werkgever niet aannemelijk heeft gemaakt dat zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen toewijzing van het verzoek verzetten. Zij heeft niet of onvoldoende gedocumenteerd dat fulltime werken organisatorisch onvermijdelijk is.¹⁴⁶ Bovendien blijkt uit de jurisprudentie dat een verzoek om vermindering van de arbeidsduur, volgend op een periode waarin feitelijk niet of minder uren is gewerkt, vaak wordt toegewezen, indien deze periode zonder noemenswaardige problemen is verlopen. Dit is bij de werkneemster het geval geweest. Zij heeft hiermee een sterk argument om aan te tonen dat het goed mogelijk is om minder te werken.¹⁴⁷

¹⁴⁰ ECLI:NL:RBOBR:2016:2259, r.o. 5.3.4-5.3.6.

¹⁴¹ ECLI:NL:RBOBR:2016:2259, r.o. 5.4.

¹⁴² ECLI:NL:RBOBR:2016:5951, r.o. 2.2-2.4.

¹⁴³ ECLI:NL:RBOBR:2016:5951, r.o. 2.5-2.7.

¹⁴⁴ ECLI:NL:RBOBR:2016:5951, r.o. 3.1-3.2.

¹⁴⁵ ECLI:NL:RBOBR:2016:5951, r.o. 4.4.

¹⁴⁶ ECLI:NL:RBOBR:2016:5951, r.o. 4.5.

¹⁴⁷ ECLI:NL:RBOBR:2016:5951, r.o. 4.7.

3.2.7 *Kantonrechter Utrecht, 2017*

Hier staat de vraag centraal of de werkgever het verzoek tot het opnemen van ouderschapsverlof al dan niet terecht heeft geweigerd. De werknemer heeft een contract voor onbepaalde tijd voor 40 uur per week en wil graag ouderschapsverlof opnemen. Dit verzoek wordt door de werkgever geweigerd, omdat de functie niet parttime uit te voeren is.¹⁴⁸ De werknemer vindt dat de werkgever zijn verzoek onterecht heeft geweigerd nu er geen zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang in de weg staat aan het opnemen van het ouderschapsverlof. Hij vordert daarom dat de werkgever wordt veroordeeld hem in staat te stellen ongehinderd zijn ouderschapsverlof uit te oefenen op woensdagmiddag en op vrijdag. Volgens de werkgever is dit niet mogelijk; wel mogelijk is dat de werknemer een jaar aaneengesloten onbetaald verlof opneemt, zodat er vervanging kan worden geregeld.¹⁴⁹ Of er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is afhankelijk van de concrete feiten en omstandigheden van het geval. Het is aan de werkgever om daarover voldoende te stellen en te onderbouwen, aldus de kantonrechter. De werknemer is volgens de werkgever onmisbaar in de bedrijfsvoering vanwege zijn specialistische kennis. Er zijn in het bedrijf geen andere werknemers die hem kunnen vervangen. De werknemer heeft drie andere collega's genoemd die naar zijn mening de kennis hebben om hem te vervangen.¹⁵⁰ De kantonrechter meent dat de werkgever niet voldoende heeft onderbouwd dat sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. De rechter erkent de belangrijke positie van de werknemer, maar vindt dat de werkgever niet voldoende heeft onderbouwd waarom de andere collega's niet in staat zouden zijn om de taken van de eiser over te nemen. Er is volgens de rechter geen sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang dat zich verzet tegen het opnemen van ouderschapsverlof. De werkgever heeft het verzoek daarom ten onrechte geweigerd.¹⁵¹ De werknemer mag daarom ouderschapsverlof opnemen op woensdagmiddag en op vrijdag.¹⁵²

3.2.8 *Hof 's-Hertogenbosch, 2020*

In deze uitspraak wil een werkneemster, na het opnemen van ouderschapsverlof, graag voor langere tijd minder uren werken. De werkneemster werkte oorspronkelijk rond de 32 uur per week. Ze heeft om en nabij anderhalf jaar ouderschapsverlof opgenomen, zodat ze nog 24 uur

¹⁴⁸ ECLI:NL:RBMNE:2017:6694, r.o. 2.1-2.4.

¹⁴⁹ ECLI:NL:RBMNE:2017:6694, r.o. 3.1-3.3.

¹⁵⁰ ECLI:NL:RBMNE:2017:6694, r.o. 4.3-4.5.

¹⁵¹ ECLI:NL:RBMNE:2017:6694, r.o. 4.6-4.7.

¹⁵² ECLI:NL:RBMNE:2017:6694, r.o. 5.

per week werkzaam was. Graag wilde deze werkneemster na haar ouderschapsverlof 24 uur per week blijven werken. Hiervoor heeft zij een verzoek ingediend bij haar werkgever, maar dit werd geweigerd aangezien deze functie een minimale inzet van 30 uur per week vereist, zoals blijkt uit de personeelsgids en de cao. Bij de kantonrechter werd het verzoek tevens afgewezen, waarna de werkneemster ontslag op staande voet heeft genomen.¹⁵³ Op basis van art. 2 lid 5 en lid 15 Wfw en de bijbehorende MvT is het hof van oordeel dat de vermelding in de personeelsgids dat bij een functie als die van de werkneemster een minimale omvang van 30 uur per week nodig is, als zodanig onvoldoende reden is om haar verzoek te weigeren.¹⁵⁴ De werkgever voert aan dat de functie niet kan worden uitgevoerd in 24 uur, maar dit standpunt wordt niet draagkrachtig gemotiveerd. Immers, de werkneemster heeft gedurende haar verlof anderhalf jaar lang de functie in 24 uur uitgevoerd. Er mocht derhalve van de werkgever worden verwacht dat er voorbeelden gegeven konden worden van situaties waarin de 24-urige werkweek tot problemen zouden leiden, maar deze werden niet gegeven. De werkgever voert aan dat de indirecte werkzaamheden (zoals netwerken) zwaarder drukken bij een werkweek van 24 uur. Het hof is het hier in beginsel mee eens, maar benoemt dat het de werkneemster tijdens haar verlof ook is gelukt om haar werkzaamheden uit te voeren in 24 uur per week en dat dit niet tot problemen heeft geleid. Het viel de werkneemster niet altijd mee om de functie in 24 uur uit te voeren, maar het was niet onmogelijk. Tot slot wordt aangevoerd dat de werkgever een belangrijk financieel belang heeft bij een grotere inzet van de werkneemster dan 24 uur per week. Dit argument wordt onvoldoende onderbouwd door de (financiële) stukken.¹⁵⁵ Al met al oordeelt het hof dat de werkgever onvoldoende heeft gesteld dat sprake was van een zwaarwegend bedrijfsbelang dat zich verzet tegen toewijzing van het verzoek tot vermindering van de uren naar 24 uur per week. De werkgever heeft het verzoek van de werkneemster derhalve onterecht afgewezen.¹⁵⁶

3.3 Tussenconclusie

Kortom kan gesteld worden dat onder flexibiliteit in de werkomgeving het volgende wordt verstaan: soepele afspraken voor wat betreft de arbeidstijden, de arbeidsduur en de plaats waar de arbeid wordt verricht, vanzelfsprekend binnen de grenzen van de werkgever.

¹⁵³ ECLI:NL:GHSHE:2020:1145, r.o. 2.1.2-2.1.5.

¹⁵⁴ ECLI:NL:GHSHE:2020:1145, r.o. 2.4.2.

¹⁵⁵ ECLI:NL:GHSHE:2020:1145, r.o. 2.4.4-2.4.8.

¹⁵⁶ ECLI:NL:GHSHE:2020:1145, r.o. 3.

Op basis van de bestudeerde jurisprudentie kunnen verschillende complicaties in de praktijk worden vastgesteld. Werkgevers gaan al snel uit van roostertechnische problemen en de onmisbaarheid van een specifieke werknemer. Dergelijke bezwaren worden doorgaans niet voldoende geacht;¹⁵⁷ geen enkele werknemer is continue aanwezig en ook dan dienen de taken te worden overgenomen. Indien dat volstrekt onmogelijk is, is de werkverdeling niet op een efficiënte manier ingericht. Zoals blijkt uit de jurisprudentie wordt een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang niet snel door de (kanton)rechters aangenomen: van werkgevers mogen immers redelijke aanpassingen in de organisatie worden verwacht.¹⁵⁸ Wanneer een werknemer een verzoek indient tot uitbreiding van de uren, worden door de werkgever al snel financiële problemen aangekaart. Dit gaat echter ook niet zomaar op en ook hier geldt dat van de werkgever wat verwacht wordt. Werkgever en werknemer hebben vaak een verschillend verwachtingspatroon van de mate van flexibiliteit die binnen de organisatie geldt. Het is daarom van belang dat hieromtrent duidelijke afspraken worden gemaakt, bij voorkeur al voor aanvang van de arbeidsovereenkomst.

Tot slot kan geconstateerd worden dat van de acht bestudeerde zaken, zeven daarvan zijn aangewend door een vrouwelijke werknemer. Het blijven dus vaak vrouwen die minder gaan werken. Dit kunnen gewenste persoonlijke voorkeuren zijn, maar sociale normen kunnen hierin ook een rol spelen.¹⁵⁹

¹⁵⁷ Zie ook Van der Grinten 2018, p. 53.

¹⁵⁸ L. Huisman, *TAP* 2019/8, p. 16.

¹⁵⁹ B. Derks e.a., *Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken* 2018, p. 1.

4 Nederlandse & Europese regelgeving

In dit hoofdstuk wordt de *work-life balance directive* uit 2019 vergeleken met de Wfw uit 2016, teneinde de flexibiliteit van beide regelingen te beoordelen. Tevens zal aan de orde komen in hoeverre Nederland al aan de bepalingen uit de richtlijn voldoet.

4.1 Verschillen

De richtlijn is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking met een zorgbehoefte.¹⁶⁰ De Wfw geeft de mogelijkheid om verzoeken in te dienen voor alle werknemers die ten minste 26 weken bij de onderneming werkzaam zijn,¹⁶¹ waarbij een uitzondering wordt gemaakt voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt: deze wet is voor hen niet van toepassing, voor zover het de aanpassing van de arbeidsduur betreft.¹⁶²

De richtlijn gaat uit van ouders van (jonge) kinderen en mantelzorgers die zorg verlenen aan een familielid. Hieronder wordt de zoon, dochter, moeder, vader, echtgenoot of geregistreerde partner van de werknemer verstaan.¹⁶³ Deze vereisten kent de Wfw niet; deze wet staat open voor alle werknemers en de reden waarom de werknemer meer, minder, gespreid of op een andere plaats wil werken, doet er in beginsel niet toe. Voor een werkgever met minder dan 10 werknemers geldt art. 2 Wfw niet.¹⁶⁴ Een dergelijke beperking is in de richtlijn niet terug te vinden. De Wfw heeft het over flexibel werken in zijn algemeenheid en maakt geen nader onderscheid zoals de richtlijn dat wel doet. Voor specifieke thema's zoals verlof komt de werknemer al snel in de WAZO terecht, welke recentelijk is gewijzigd door invoering van de WIEG en wellicht in de nabije toekomst door het conceptwetsvoorstel Wet invoering betaling geboorteverlof. De leeftijdsgrens voor kinderen tot acht jaar kent de Wfw ook niet, in tegenstelling tot de richtlijn.

Volledigheidshalve is in de bijlagen een tabel opgenomen waarin de verschillen tussen de Wfw en de richtlijn uiteen worden gezet.

¹⁶⁰ Art. 2 Richtlijn EU 2019/1158.

¹⁶¹ Art. 2 Wfw

¹⁶² Art. 1a Wfw.

¹⁶³ Art. 3 sub d Richtlijn EU 2019/1158.

¹⁶⁴ Art. 2 lid 16 Wfw.

4.2 Overeenkomsten

Zowel de Wfw als de richtlijn voorziet in een bepaling inzake ontslagbescherming. In de Wfw benoemt art. 3 dat de arbeidsovereenkomst niet kan worden beëindigd wegens het feit dat een werknemer een verzoek tot flexibel werken heeft ingediend. De richtlijn bepaalt in art. 12 dat een werknemer niet mag worden ontslagen omdat hij een verzoek in heeft gediend tot het opnemen van vaderschapsverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof. Art. 11 van de richtlijn geeft bovendien aan dat werknemers die van het verlof gebruik maken of die hebben verzocht om een flexibele werkregeling, niet minder gunstig mogen worden behandeld.

Tot slot is een belangrijke overeenkomst dat de richtlijn en de Wfw beide zijn opgesteld met hetzelfde doel: een betere balans mogelijk maken tussen werk en privé.

4.3 Implementatie

Teneinde de *work-life balance directive* succesvol te implementeren, lijkt de belangrijkste wijziging in de nationale wetgeving het opnemen van het betaald ouderschapsverlof te zijn. Hiertoe is een conceptwetsvoorstel Wet invoering betaling ouderschapsverlof gedaan, welke tot 24 mei 2020 in internetconsultatie is. In deze paragraaf wordt dit conceptwetsvoorstel besproken om te bepalen in hoeverre Nederland al voldoet aan de bepalingen uit de richtlijn.

Vaderschapsverlof De Nederlandse regering heeft met de invoering van de WIEG al stappen gezet in een uitbreiding van het geboorteverlof. Het geboorteverlof van de WIEG/WAZO voldoet in grote lijnen al aan de Europese minimumnormen voor vaderschapsverlof: eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met 100% van het loon en vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur met 70% van het dagloon. Wel wordt de WAZO aangepast zodat iedere doelgroep onder het vaderschapsverlof valt, ook de niet-verzekerde werknemers met een arbeidsovereenkomst en de militaire ambtenaren.¹⁶⁵

Ouderschapsverlof Zoals aangegeven in § 2.3.1 verplicht de *work-life balance directive* tot een verplichte betaling van de eerste twee maanden van het ouderschapsverlof. In de WAZO wordt derhalve een verplichting opgenomen op grond waarvan werknemers gedurende negen weken een uitkering ontvangen bij de opname van ouderschapsverlof.¹⁶⁶ Dit geldt tot het kind

¹⁶⁵ MvT Conceptwetsvoorstel Wet invoering betaling ouderschapsverlof en enkele andere wijzigingen, p. 2.

¹⁶⁶ MvT Conceptwetsvoorstel Wet invoering betaling ouderschapsverlof en enkele andere wijzigingen, p. 3.

de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.¹⁶⁷ De betaling bedraagt 50% van het dagloon.¹⁶⁸ In het conceptwetsvoorstel wordt opgemerkt dat de gevolgen van het betaald ouderschapsverlof voor de arbeidsmarktparticipatie niet eenvoudig te voorspellen zijn. Gezien het feit dat de hoogte van het ouderschapsverlof 50% bedraagt en dit dus leidt tot een inkomensverlies, zal de ene inkomensgroep hier eerder gebruik van maken dan de andere. Het al dan niet opnemen van het ouderschapsverlof zal tevens afhangen van praktische mogelijkheden en de sociale normen die binnen een bedrijf gelden.¹⁶⁹

Flexibele werkregelingen Om te voldoen aan de vereisten uit de richtlijn, leidt het conceptwetsvoorstel tevens tot enkele wijzigingen in de Wfw. De memorie van toelichting van het conceptwetsvoorstel wijst er op dat het doen van een verzoek tot aanpassing van arbeidsplaats, arbeidsduur of arbeidstijd niet is gebonden aan specifieke redenen en het dus ook geldt voor mantelzorgers en ouders van jonge kinderen. De Wfw voldoet echter nog niet geheel aan de minimumvoorschriften uit de nieuwe richtlijn: art. 2 Wfw geldt niet bij werkgevers met minder dan 10 werknemers. Bovendien is het mogelijk om ten nadele van de werknemer af te wijken bij individuele arbeidsovereenkomst of cao, terwijl dit volgens de richtlijn niet is toegestaan voor werknemers met jongere kinderen en mantelzorgers.¹⁷⁰ Daarnaast zal een informatieverplichting in de Wfw worden opgenomen, waardoor de werkgever met minder dan 10 werknemers de werknemer kan verzoeken aannemelijk te maken dat zijn verzoek samenhangt met de zorg voor de kinderen tot acht jaar of met mantelzorgtaken.¹⁷¹ De Wfw zal daarom op verscheidene punten worden aangepast. De aanpassingen zijn te vinden in bijlage 7.

4.4 Tussenconclusie

Op basis van dit hoofdstuk kan gesteld worden dat de Wfw een bredere strekking heeft dan de richtlijn, omdat iedere werknemer (die voldoet aan de voorwaarden uit art. 2 Wfw) een beroep kan doen op de Wfw. De richtlijn daarentegen richt zich enkel op werknemers met een zorgbehoefte. De Wfw heeft daarmee een groter personeel bereik. Het bredere, algemene doel van het creëren van meer gelijkheid tussen man en vrouw komt in beide regelingen terug, maar hier wordt in de richtlijn wel meer aandacht aan besteed.

¹⁶⁷ Conceptwetsvoorstel Wet invoering betaling ouderschapsverlof en enkele andere wijzigingen; art. 6:3 WAZO (nieuw).

¹⁶⁸ MvT Conceptwetsvoorstel Wet invoering betaling ouderschapsverlof en enkele andere wijzigingen, p. 3.

¹⁶⁹ MvT Conceptwetsvoorstel Wet invoering betaling ouderschapsverlof en enkele andere wijzigingen, p. 7.

¹⁷⁰ MvT Conceptwetsvoorstel Wet invoering betaling ouderschapsverlof en enkele andere wijzigingen, p. 4.

¹⁷¹ MvT Conceptwetsvoorstel Wet invoering betaling ouderschapsverlof en enkele andere wijzigingen, p. 7.

De richtlijn bevat vanzelfsprekend veel meer rechten en is uitgebreider dan de Wfw, welke zich enkel op het flexibel werken richt. Voor de richtlijn is het flexibel werken slechts een onderdeel om verschillende doelen te bereiken.

Voor wat betreft de vraag in hoeverre Nederland aan de *work-life balance directive* voldoet, wordt geconcludeerd dat Nederland hiertoe goed op weg is dankzij het conceptwetsvoorstel Wet invoering extra betaling ouderschapsverlof. Volgens kritische sociologen lijkt dit wetsvoorstel echter veelbelovender dan het is. Door 50% van het loon door te betalen, zou het ouderschapsverlof volgens hen niet veel toegankelijker worden. Het leidt immers tot een groot inkomensverlies, wat niet door ieder gezin gedragen kan worden.¹⁷²

¹⁷² M. Yerkes & R. Nieuwenhuis, *NRC* 5 mei 2020.

5 Conclusies

In dit hoofdstuk worden de bevindingen uit het onderzoek samengevat. Het hoofdstuk sluit af met de beantwoording van de vraag die gedurende de thesis centraal heeft gestaan, te weten:

“In hoeverre draagt de flexibiliteit van de Wfw bij aan een betere werk-privé balans, mede in vergelijking met de nieuwe *work-life balance directive*?”

Zoals bleek uit hoofdstuk 1, richt dit onderzoek zich op de flexibiliteit binnen de arbeidsomgeving. Teneinde de flexibiliteit te bevorderen, is in 2016 de Wet flexibel werken ingevoerd ter vervanging van de Wet aanpassing arbeidsduur. Er bestonden echter twijfels of deze wet ook daadwerkelijk de nodige flexibiliteit teweeg zou brengen en van de verwachte ‘cultuuromslag’ was dan ook geen sprake.

Hoewel sociaal beleid traditioneel gezien buiten het beleid van de Europese Unie valt, is in 2017 toch een Europese Pijler van Sociale Rechten geïntroduceerd, welke een bijdrage zou leveren aan 1) gelijke kansen op de arbeidsmarkt, 2) billijke arbeidsvoorwaarden en 3) sociale bescherming en inclusie. De beginselen uit deze pijler zijn niet bindend; de lidstaten dienen zelf zorg te dragen voor adequate regelgeving. De Europese Pijler is dan ook niet bedoeld als wijziging van het sociaal acquis, maar als aanvulling. Voortvloeiende uit deze Europese Sociale Pijler, is in 2017 een voorstel gedaan voor een richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, ook wel de *work-life balance directive* genoemd. Deze richtlijn draagt onder meer bij aan het bevorderen van het opnemen van ouderschapsverlof en vaderschapsverlof en maakt het voor werknemers eenvoudiger om een verzoek te doen tot het opnemen van flexibele werkregelingen. Deze regeling is een uitbreiding ten opzichte van de Richtlijn Ouderschapsverlof uit 2010, o.a. omdat het vaderschapsverlof expliciet wordt toegevoegd en omdat een gedeelte van het ouderschapsverlof betaald en niet-overdraagbaar wordt. Nationale regelgeving omtrent verlof is momenteel geregeld in de WAZO, welke op verschillende gebieden is gewijzigd door inwerkingtreding van de WIEG in 2019.

Flexibel werken wordt kort samengevat gedefinieerd als een vorm van werken waarbij de werknemer in grote mate zelf bepaalt waar en welke tijden hij werkt. Hiertoe kan hij een verzoek indienen conform de Wfw. Een dergelijk verzoek kan worden geweigerd, indien sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Uit de rechtspraakanalyse, zoals

uiteengezet in § 3.2, blijkt dat deze weigeringsgrond niet zomaar door kantonrechters wordt aangenomen. Regelmatig wordt door werkgevers het verweer gevoerd dat de desbetreffende werknemer onmisbaar is in het bedrijfsproces, maar ook dit blijkt in de meeste gevallen geen sterk argument. Vanzelfsprekend kan wel worden vastgesteld dat het moment van het bereiken van een ideale balans tussen werk en privé voor iedere werknemer verschillend is.

Het vierde hoofdstuk van dit onderzoek heeft de verschillen en overeenkomsten tussen de Wet flexibel werken en de *work-life balance directive* toegelicht. Al met al heeft de Wfw een groter personeel bereik dan de richtlijn, aangezien deze geen voorwaarden stelt aan de vraag wie een verzoek indient en waarom. Kijkend naar de Wfw in combinatie met de nieuwe *work-life balance directive*, wordt geconstateerd dat laatstgenoemde de flexibiliteit op de arbeidsmarkt zal bevorderen. Gezien het feit dat de *work-life balance directive* voortvloeit uit de Europese Pijler van Sociale Rechten, zien we hierin op meerdere punten het streven naar gelijkheid tussen man en vrouw terugkomen. Beide regelingen delen dezelfde wens: het bevorderen van een betere balans tussen werk en privé. Met name art. 9 van de richtlijn zal de flexibiliteit in de arbeidsmarkt bevorderen, maar geeft geen bijzonder grote veranderingen ten opzichte van de mogelijkheden die de Wfw de werknemer al biedt. Dat ligt anders voor het ouderschapsverlof en het vaderschapsverlof: de invoering van deze rechten zullen naar verwachting wél voor verandering zorgen. Door een gedeelte van het verlof door te betalen, neemt de kans toe dat vaders en gelijkwaardige tweede ouders ook daadwerkelijk van het verlof gebruik zullen maken.

De besproken rechten uit de richtlijn zullen zodoende een zekere bijdrage leveren aan het toenemen van de flexibiliteit binnen de arbeidsomgeving en aan de bewustwording inzake de gelijkheid tussen man en vrouw. Het kan mijn inziens dan ook een serieuze bijdrage leveren aan de arbeidsparticipatie van vrouwen. Doordat het, ook voor mannen, aantrekkelijker wordt om van deze rechten gebruik te maken, kan dit leiden tot een betere verdeling van de zorgtaken thuis. De bepalingen uit de richtlijn lijken derhalve een stap in de goede richting om de zorgtaken beter te kunnen verdelen, zoals ook blijkt uit het literatuuronderzoek.¹⁷³ Het is belangrijk dat het, ook voor vrouwen en anderen met een zorgtaak, aantrekkelijk blijft om op de arbeidsmarkt te blijven. Doordat zorgtaken beter kunnen worden verdeeld, is de kans groter dat men op de arbeidsmarkt blijft. Het bevorderen en behouden van de gelijkheid tussen man en vrouw is een belangrijk doel van de nieuwe richtlijn en vormt de bredere

¹⁷³ Zie o.a. M. Weiss, *European Labour Law Journal* 2017 8(4), p. 352 & E. Caracciolo di Torella, *ERA* 2017, p. 196.

context waarin de rechten geplaatst dienen te worden. Indien deze rechten door de lidstaten op een correcte wijze worden geïmplementeerd en geëvalueerd, kan dit naar mijn mening wel degelijk bijdragen aan het creëren van gelijke kansen van man en vrouw op de huidige arbeidsmarkt en bevordert dit de flexibiliteit die noodzakelijk is om de arbeidsmarkt en de samenleving goed te laten functioneren. In het conceptwetsvoorstel Wet invoering betaling ouderschapsverlof is de Unierechtelijke verplichting om het ouderschapsverlof deels te betalen neergelegd. Indien dit wetsvoorstel wordt aangenomen, voldoet Nederland daarmee aan de verplichtingen uit de *work-life balance directive* voor wat betreft de drie centrale thema's ouderschapsverlof, vaderschapsverlof en flexibele werkregelingen.

Naar verwachting is wel vereist dat ook werkgevers op een juiste wijze worden geïnformeerd omtrent de verlofrechten van de werknemer. Zoals aangegeven in hoofdstuk 2 is het voor werknemers nog vaak moeilijk om de wens tot het opnemen van ouderschapsverlof aan te kaarten en is de uitvoering daarvan ook voor werkgevers vaak een complexe taak. Het opnemen van het verlof kan voor de werkgever ingrijpende gevolgen hebben, maar dit mag geen reden zijn voor werknemers om het verlof daarom niet op te nemen. Hoe de richtlijn uitpakt in de toekomst, is moeilijk te voorspellen. Het idee van betaald ouderschapsverlof is positief, maar zoals eerder aangegeven kan niet iedereen een inkomensverlies lijden.

Op basis hiervan wordt geconcludeerd dat de flexibiliteit van de Wfw in belangrijke mate bijdraagt aan een betere werk-privé balans, maar dat de *work-life balance directive* hier nog een stap verder in gaat, gezien de uitgebreide mogelijkheden van het opnemen van verlof en flexibele werkregelingen. Met de Wfw is Nederland al goed op weg om flexibiliteit te bevorderen en deze wet voldeed dan ook al in grote mate aan de minimumvoorschriften die de nieuwe richtlijn stelt. De Wfw en de richtlijn kunnen mijn inziens dus bijdragen aan meer flexibiliteit binnen de arbeidsomgeving, wat op zijn beurt weer kan leiden tot een beter evenwicht tussen werk en privé. De werknemer dient hierbij wel in acht te nemen dat de flexibiliteit niet juist leidt tot een vervaging van de grenzen tussen werk en privé, bijvoorbeeld omdat hij het gevoel krijgt altijd beschikbaar te moeten zijn voor werk, ook thuis. Zowel aan de zijde van de werknemer als de werkgever is duidelijkheid over de afspraken van flexibel werken dus geboden. Al met al heeft de Wfw werknemers geholpen hun werkweek beter aan te passen aan hun persoonlijke wensen. Op grond van het jurisprudentieonderzoek kunnen verzoeken conform de Wfw dan ook niet zomaar worden geweigerd. De *work -life balance directive* zal deze lijn van flexibiliteit doortrekken en de Europese Commissie verwacht dan ook een betere toekomst voor het combineren van de zorgtaken en het werk voor de vrouw.

Het is niet onwaarschijnlijk dat men zich nu eerder op de verlofrechten zal beroepen dan voorheen. Hierdoor kunnen zorgtaken onderling beter worden verdeeld en raakt de vrouw haar positie op de arbeidsmarkt niet kwijt. Het voorspellen van de toekomst is niet mogelijk, maar de Europese Pijler van Sociale Rechten en de *work-life balance directive* bieden positieve vooruitzichten. De data uit het *social scoreboard* en de evaluatie in 2027 zal duidelijk maken in hoeverre deze verwachtingen werkelijkheid zijn geworden.

Bronnenlijst

Boeken

Asser/Heerma van Voss 2015

G.J.J. Heerma van Voss, Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7: Bijzondere overeenkomsten. Deel V: Arbeidsovereenkomst, Deventer: Wolters Kluwer 2015.

C.D.J. Bulten e.a. 2020

C.D.J. Bulten e.a., *Diversiteit. Een multidisciplinaire terreinverkenning* (Serie Van der Heijden Instituut nr. 161), Deventer: Wolters Kluwer 2020.

H.J. Chung 2009

H.J. Chung, *Flexibility for whom? Working time flexibility practices of European companies*, Tilburg University 2009.

Van der Grinten 2018

Van der Grinten e.a., *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2018.

R.F. Kötter 2010/6.3.2.0

R.F. Kötter, *De rechtspositie van de sollicitant en van de werknemer tijdens de proeftijd* (Monografieën Sociaal Recht nr. 53) (diss. Leiden), Deventer: Kluwer 2010.

J.P. Kroon & P. de Casparis 2017

J.P. Kroon & P. de Casparis, *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer: Wolters Kluwer 2017.

OECD 2020

How's life? 2020 – Measuring well Well-being, OECD, 9 March 2020.

Artikelen uit vaktijdschriften

H.G. van Andel, *ArbeidsRecht* 2017/24

H.G. van Andel, 'Van (wet) aanpassing arbeidsduur naar (wet) flexibel werken', *ArbeidsRecht* 2017/24, 21 april 2017.

H.G. van Andel, *ArbeidsRecht* 2019/12

H.G. van Andel, 'De Wieg en het (aanvullend) geboorteverlof', *ArbeidsRecht* 2019/12, 22 februari 2019.

E. de Becker & P. Schoukens, *TRA* 2017/86

E. de Becker & P. Schoukens, 'De Europese Pijler van Sociale Rechten: een eerste evaluatie', *TRA* 2017/86, 9 oktober 2017.

S. Bekker, *Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken* 2017

S. Bekker, 'Nederlandse verlofrechten van vaders en moeders: sober en ouderwets', *Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken*, 3 april 2017.

E.M. Bevers, *TAP* 2015

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

E. Caracciolo di Torella, *ERA* 2017

E. Caracciolo di Torella, 'An emerging right to care in the EU: a "New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers"', *Academy of European Law (ERA)*, 13 september 2017.

E. Chieregato, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2020

E. Chieregato, 'A work-life balance for all? Assessing the inclusiveness of de EU Directive 2019/1158', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2020, Vol. 36 (1).

B. Derks e.a., *Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken* 2018

B. Derks, M. Vink, L. Aarntzen en L. Riedijk, 'De keuze van vrouwen voor deeltijd is minder vrij dan we denken', *Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken*, 23 november 2018.

R.A.A. Duk, *TRA* 2017/58

R.A.A. Duk, 'Een Europees evenwicht herijkt?', *TRA* 2017/58, 23 mei 2017.

S.E. Heeger-Hertter en A.G. Veldman, *ArbeidsRecht* 2015/28

S.E. Heeger-Hertter en A.G. Veldman, 'Het nieuwe werken' in nieuwe wetgeving? Flexibilisering van verlof, werktijd en arbeidsplaats', *ArbeidsRecht* 2015/28, 21 mei 2015.

L. Huisman, *TAP* 2019/8

L. Huisman, 'Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie', *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk* 2019/8, december 2019.

P. Peters e.a., *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2014

P. Peters, L. den Dulk en T. van der Lippe, 'Effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de balans tussen werk en privé', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 24 (4), 2014.

W.L. Roozendaal, *TRA* 2012/26

W.L. Roozendaal, 'Flexibel verlof en flexibel werken', *TRA* 2012/26, 7 maart 2012.

S. Shagvaliyeva & R. Yazdanifard, *AJIBM* 2014

S. Shagvaliyeva & R. Yazdanifard, 'Impact of flexible working hours on work-life balance,' *American Journal of Industrial and Business Management (AJBM)* 2014.

M.A.J.M. van Sprundel-Jansen, *ArbeidsRecht* 2011/24

M.A.J.M. van Sprundel-Jansen, 'Aanpassing van de arbeidsduur of ouderschapsverlof?', *ArbeidsRecht* 2011/24, 24 mei 2011.

M. Weiss, *European Labour Law Journal* 2017 8(4),

M. Weiss, 'The future of labour law in Europe: Rise or fall of the European social model?', *European Labour Law Journal (ELLJ)*, 2017, Vol. 8(4).

Nieuwsartikelen

R. Creton, NOS Nieuws 26 april 2017

R. Creton, 'In Zweden is vaderschapsverlof van drie maanden heel normaal', NOS Nieuws, 26 april 2017.

H. Keultjes, Algemeen Dagblad 2 september 2019

H. Keultjes, 'Mannen worstelen in eerste baan met balans tussen werk en privé', *Algemeen Dagblad*, 2 september 2019.

NOS Nieuws 14 juni 2019

'Vaders willen wel, maar hun bazen niet: ouderschapsverlof blijft moeizaam', NOS Nieuws, 14 juni 2019.

M. Yerkes & R. Nieuwenhuis, NRC 5 mei 2020

M. Yerkes & R. Nieuwenhuis, 'Ouderschapsverlof 50% betaald verlof is een wassen neus', NRC, 5 mei 2020.

Rapporten

P. van Echtelt e.a. 2016

P. van Echtelt e.a., 'Aanbod van arbeid 2016 – Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt', Sociaal Cultureel Planbureau, Den Haag: augustus 2016.

Europese Commissie COM(2017)2025

Europese Commissie, 'Witboek over de toekomst van Europa: Beschouwingen en scenario's voor de EU-27 tegen 2025', 1 maart 2017.

J. Plantenga, WRR: Voor de zekerheid 2017

J. Plantenga, 'Voor de zekerheid – De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid, Hoofdstuk 11: Flexibel werken en de combineerbaarheid van arbeid en zorg,' *Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR)*, Den Haag 2017.

Regeerakkoord 2017-2021, 10 oktober 2017

Regeerakkoord 2017-2021, 'Vertrouwen in de toekomst', VVD, CDA, D66 en ChristenUnie, 10 oktober 2017, p. 27.

Werkgroep Het Nieuwe Werken en Arbeidsomstandigheden 2011

Werkgroep Het Nieuwe Werken en Arbeidsomstandigheden, 'Handreiking Het Nieuwe Werken: hoe blijf je er gezond bij?', 12 december 2011.

Overige bronnen**J. Bir, Social Europe 2019**

J. Bir, 'Work-life balance: from legal texts to real progress for working people', *Social Europe*, 20 november 2019.

H. van den Hurk, Kenniscentrum Werk & Vervoer 2010

H. van den Hurk, 'Folder flexibele werktijden', *Kenniscentrum Werk & Vervoer* 2010.

J.C. Juncker 2015

Jean Claude Juncker, *Toespraak Staat van de Unie 2015: Tijd voor eerlijkheid, eenheid en solidariteit*, 9 september 2015.

N. van der Meulen, Erasmus University 2012

N. van der Meulen, 'De staat van het nieuwe werken: resultaten van de nationale HNW Barometer 2012', Work Research Briefing, Erasmus University 2012.

D. Seikel, Social Europe 2016

D. Seikel, 'The European Pillar of Social Rights – no 'social triple A' for Europe', *Social Europe*, 24 March 2016.

Elektronische bronnen

ec.europa.eu

eerstekamer.nl

europa-nu.nl

flexibelwerken.nl

oecdbetterlifeindex.org

rijksoverheid.nl

socialeurope.eu

tweedekamer.nl

Jurisprudentielijst

ECLI:NL:RBDOR:2007:BA1417

Ktr. Dordrecht 1 maart 2007, ECLI:NL:RBDOR:2007:BA1417

JIN 2007/548

Ktr. Arnhem 17 september 2007, JIN 2007/548

ECLI:NL:GHSHE:2010:BN9903

Hof 's-Hertogenbosch 8 oktober 2010, ECLI:NL:GHSHE:2010:BN9903

ECLI:NL:RBHAA:2011:BU9405

Rb. Haarlem 8 december 2011, ECLI:NL:RBHAA:2011:BU9405

ECLI:NL:RBOBR:2016:2259

Ktr. Eindhoven 4 mei 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016:2259

ECLI:NL:RBOBR:2016:5951

Ktr. 's-Hertogenbosch 27 oktober 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016:5951

ECLI:NL:RBMNE:2017:6694

Ktr. Utrecht 13 december 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:6694

ECLI:NL:GHSHE:2020:1145

Hof 's-Hertogenbosch 31 maart 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:1145