

Memo

Aan : Tweede Kamer der Staten Generaal
Van : Jacqueline Tuinenga
Datum : 15 december 2020
Kenmerk : Internetconsultatie “werken waar je wil”
Betreft : Internetconsultatie “werken waar je wil”

Het wetsvoorstel “werken waar je wil” komt voort uit de coronacrisis en de daaruit voortvloeiende ervaring. Welgeteld één juridische procedure is al aanleiding voor de indieners. De indieners motiveren dit wetsvoorstel met de gedachte dat hiermee het gesprek tussen werkgever en werknemer wordt gefaciliteerd. De vraag die dat oproept is of dat werkelijk noodzakelijk is. Als de afgelopen maanden ons iets heeft geleerd is het juist dat waar dit kan, er wordt thuisgewerkt en dat dit gesprek plaatsvindt.

De vorm die is gekozen is uitbreiding van de wet flexibel werken.

De wet flexibel werken handelt over aanpassing van de arbeidsduur en werktijd. Behoudens de kleine werkgever ziet de wet op alle werkgevers in alle sectoren. Daar zit nu juist de crux. Als in de wet flexibel werken een recht voor een werknemer wordt opgenomen om de arbeidsplaats zelf te bepalen (“ja, tenzij”) wordt werknemers een worst voorgehouden waar lang niet altijd aan kan worden voldaan. Ik noem als voorbeeld de zorg. Iedereen kan zich daarbij voorstellen dat dit niet vanuit huis kan worden gedaan. Dit geldt ook voor de medewerkers in onze branche. De oogst van het land halen, kan niet thuis, maar moet met materiaal op het land van de boer. Een bouwput uitgraven kan niet thuis, maar moet op de plaats waar gebouwd gaat worden. In plaats van het gesprek tussen werkgever en werknemer te faciliteren ontstaat er door dit wetsvoorstel een discussie tussen werkgever en werknemer. De titel van het wetsvoorstel zegt wat dat aangaat al voldoende. Het recht van de werknemer staat voorop, zonder voorbehoud. In de communicatie is over het algemeen geen aandacht voor nuances. Dit betekent dat er verkeerde verwachtingen worden gewerkt bij de werknemers. En dus moeten werkgevers dan weer veel “rechtpraten”. Als voorbeeld wil ik noemen het pensioenakkoord. In de kranten verschijnen nu al berichten dat de VUT weer terug is. Er komen dus ook werknemers bij hun werkgever met de vraag wanneer zij met pensioen kunnen gaan. Ingewijden weten dat de werkelijkheid heel anders is. Dit brengt dus nodeloze discussie in de bedrijven in plaats dat het gesprek wordt gefaciliteerd.

Juist omdat de conceptwet uitgaat van het recht van de werknemer “tenzij” gaat dit op veel bedrijven discussie opleveren. Niet alleen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen moeten de keuze van een werknemer kunnen blokkeren. De term zwaarwegende bedrijfs- of

dienstbelangen heeft in de jurisprudentie een bepaalde lading gekregen die onvoldoende is voor deze casus.

Het zou beter zijn om te benoemen in welke omstandigheden de keuze aan de werknemer kan worden geboden. Dus niet “ja, tenzij” maar “nee, tenzij”. **De vraag is dan wel of hier een wet voor nodig is.** De praktijk heeft inmiddels bewezen dat hier goed mee wordt omgegaan. Voorop moet staan dat de werkgever de arbeidsplaats bepaald net als de werkgever verantwoordelijk is voor de inhoud van een functie. De werkgever kan bepalen of de werkzaamheden ook op een andere locatie kunnen worden uitgevoerd. Er is dan ook geen logica om thuiswerken op eenzelfde manier te behandelen als arbeidsduur en werktijd.

Alleen door “nee, tenzij” op te nemen in de wet zou je tegemoet komen aan de gewenste structurering van het gesprek tussen werkgever en werknemer. De titel van de wet moet dan ook anders gekozen worden en zoals gezegd: heb je daar een wet voor nodig?

De oplossing om driekwartdwingend recht op te nemen juichen wij op zich toe maar dit biedt geen soelaas in perioden waarin er geen cao is. Maatwerk kan beter in de bedrijven zelf plaatsvinden.

De vragen:

Deze initiatiefwet is, net als de Wet flexibel werken, niet van toepassing op werkgevers met minder dan 10 werknemers. Is dit een passende grens? Zo nee, welke andere grens zou passend zijn en waarom.

Er zou ook gekozen kunnen worden voor de grens van 25 werknemers wat ook een grens is die in de arbeid gerelateerde wetgeving voorkomt. Dan kom je beter tegemoet aan de vereiste digitale ondersteuning die nodig is voor thuiswerken. Het is wel goed dat er een grens wordt opgenomen zodat niet alle MKB ondernemingen hiermee geconfronteerd worden.

Zijn er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen ten aanzien van de aanpassing van de arbeidsplaats die specifiek zouden moeten worden genoemd in de wettekst?

In de eerste plaats komt het bijzonder over als in deze wet een opsomming zou worden gegeven van “zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen”. De term “zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen” heeft een invulling gekregen door de jurisprudentie. Hoe gaat dit dan werken als er in één wet een definitie of voorbeelden voor word(en)t opgenomen?

In de tweede plaats matcht de term zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet met het werkgeversbelang. Zo goed als de werkgever de inhoud van de functie bepaald zo bepaald de werkgever ook de locatie waarop de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd. Er zijn zelfs functies te benoemen die vanachter een pc worden uitgevoerd die niet vanuit huis kunnen worden gedaan. Laat dus echt de werkgever de locatie bepalen en pas als er echt wetgeving moet komen: “nee, tenzij” toe.