

Reactie internetconsultatie Wet werken waar je wil

ONL voor Ondernemers, 15 december 2020.

ONL voor Ondernemers maakt zich grote zorgen over de voorgestelde wet *werken waar je wil*. D66 en GroenLinks beogen met hun wetsvoorstel van het thuiswerken een recht te maken. Dat is op zichzelf geen slechte zet, door het coronavirus zal thuiswerken alleen maar in populariteit toenemen – ook na afloop van de coronacrisis. Helaas houdt het huidige voorstel in geen enkel opzicht rekening met de positie van werkgevers, waardoor ONL deze nieuwe wet niet kan steunen.

- In plaats van het bevorderen van de dialoog tussen werkgever en werknemer, zoals de initiatiefnemers van deze wet beogen, maakt dit wetsvoorstel thuiswerken de norm met weinig tot geen onderhandelingsruimte voor werkgevers. Het werkgeverschap wordt daarmee nog onaantrekkelijker gemaakt.
- Het wetsvoorstel stelt dat de financiële effecten voor de werkgever ruimschoots kunnen worden gecompenseerd door de verminderde reiskostenvergoeding, maar onderbouwt deze veronderstelling onvoldoende.
- Waar het wetsvoorstel tegemoetkomt aan de wens van werknemers om ook na de coronacrisis thuis te werken is dit op dusdanige wijze gedaan dat er grote risico's en juridische onduidelijkheden voor werkgevers uit voortvloeien.
- ONL twijfelt sterk aan de nut en noodzaak om het recht op thuiswerken in een algemene wet te verankeren. Niet alleen bleek het de afgelopen maanden massaal mogelijk om hier goede afspraken over te maken, ook is thuiswerken niet altijd de beste oplossing. Dat verschilt per organisatie en per personeelslid.

Recht op thuiswerken: ja, tenzij ...

ONL denkt dat mensen ook na corona meer (willen) thuiswerken aangezien een groot deel van de thuiswerkers positieve ervaringen heeft met thuiswerken tijdens de coronacrisis. ONL kan zich goed vinden in de ambitie van de initiatiefnemers van de wet om opzoek te gaan naar een hernieuwd evenwicht tussen enerzijds thuiswerken en anderzijds werken op werklocatie of op een andere werkplek.

Helaas wordt in het wetsvoorstel een verkeerd vertrekpunt gekozen, door thuiswerken altijd mogelijk te maken tenzij de werkgever zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen heeft om zo'n verzoek te weigeren. De indieners van de wet stellen daarbij dat er zo een betere dialoog tussen werkgevers en werknemers kan plaatsvinden, maar ONL ziet dit anders. ONL hoeft de wetindieners niet uit te leggen dat er niet snel sprake zal zijn van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Wanneer een rechter hierop toetst gaat dit gepaard met een hoge bewijslast, waardoor het voor werkgevers bijna onmogelijk wordt gemaakt om het verzoek tot thuiswerken af te slaan. Dat zal in de praktijk tot problemen leiden.

ONL spreekt ondernemers die met personeel te kampen hebben die zonder motivatie thuis zitten en de kantjes ervan af lopen doordat er geen toezicht is. Ook zijn er werknemers die plots minder bereikbaar zijn, omdat zagezegd de internetverbinding het steeds niet doet. Als ONL nu naar de voorliggende jurisprudentie kijkt zal dit niet snel worden gezien als een zwaarwegend bedrijfsbelang, maar voor een werkgever gaat er veel geld, tijd en energie in zitten om werknemers in het gareel te houden. Tegelijkertijd kan met dit wetsvoorstel de werknemer altijd zeggen: ik heb het recht om thuis te werken.

Kortom, in de huidige opzet brengt het wetsvoorstel enkel extra rechten voor werknemers met zich mee zonder na te denken over de mogelijke negatieve gevolgen voor werkgevers. Dit wetsvoorstel heeft gevolgen voor zowel werkgevers als werknemers, het is niet meer dan logisch dat dan ook beide

kanten van het spectrum tegen elkaar worden afgewogen. Helaas heeft het wetsvoorstel zoals dat er nu voorligt enkel oog voor werknemers. Het louter doorvoeren van het recht op thuiswerken heeft als enige gevolg dat het werkgeverschap onaantrekkelijk wordt gemaakt. Dit vindt ONL een onwenselijke ontwikkeling.

Kostenplaatje werkgevers onderschat en slecht onderbouwd

ONL leest dat de wetsindieners menen dat de financiële effecten voor werkgevers ruimschoots kunnen worden gecompenseerd door de verminderde reiskostenvergoeding. ONL ziet graag dat het wetsvoorstel deze veronderstelling onderbouwd.

Voor ONL blijven een aantal cruciale vragen onbeantwoord. Zo veronderstellen de wetsindieners indirect dat iedere werkgever een reiskostenvergoeding geeft aan haar werknemers en hierop dus kan gaan bezuinigen als er meer thuisgewerkt wordt. Echter, er zijn zat mensen die op loop- en fietsafstand van hun werk wonen. De werkgever dient zorg te dragen voor de inrichting van een thuiswerkplek volgens de Arbeidsomstandighedenwet. Wanneer daar geen compensatie van verminderde reiskostenvergoeding tegenover kan staan, simpelweg omdat de werknemer eerder kosteloos naar het werk ging, dan zijn er dus wel degelijk (eenmalige) extra financiële kosten verbonden aan dit wetsvoorstel voor werkgevers.

Ook willen werknemers een vergoeding voor thuiswerken, bijvoorbeeld voor de koffie en de stookkosten. Het is nog maar de vraag of de kosten die op kantoor worden bespaard gelijk zijn aan de extra thuiswerkkosten die worden gemaakt. Er wordt op dit moment al druk onderhandeld over thuiswerkvergoedingen. ONL sluit dan ook niet uit dat werkgevers in de toekomst te maken krijgen met een (verplichte) thuiswerkvergoeding. Hoe verhoudt dat zich tegenover de beredenering van deze werkgevers dat meer thuiswerken weinig tot geen financiële effecten zal hebben op werkgevers?

Als laatste stellen de wetgevers dat meer thuiswerken leidt tot minder ziekmeldingen, wat ook voor de werkgever leidt tot lagere kosten. Louter beargumenteren dat meer thuiswerken tot minder ziekmeldingen leidt waardoor werkgevers in de kosten kunnen snijden vindt ONL wel erg voorbarig en slecht beargumenteerd. ONL plaatst hier graag een aantal kanttekeningen bij. Doordat we massaal meer thuiswerken in Nederland krijgen we meer zicht op de effecten ervan op werknemers. Recente onderzoeken waarschuwen al dat te veel thuiswerken kan leiden tot vereenzaming waardoor mensen psychische klachten ervaren. Er zijn thuiswerkers die privé en werk niet meer van elkaar kunnen scheiden en gestrest raken. Lichamelijk kan een verkeerde bureaustoel in combinatie met te weinig bewegen op een beperkt aantal vierkante meters leiden tot ziekteverzuim. Kortom, thuiswerken kan juist leiden tot extra ziekteverzuim en dan krijgen werkgevers wel degelijk te maken met extra kosten, zoals de loondoorbetalingsplicht bij ziekte.

ONL ziet graag dat het wetsvoorstel serieuzer ingaat op de mogelijke financiële effecten voor werkgevers. Een goede onderbouwing van de financiële paragraaf zou bij elk wetsvoorstel zeer zorgvuldig moeten worden uitgevoerd.

Rechten en plichten van werkgevers bij thuiswerken nog onbekend

Hoewel het wetsvoorstel beoogd in te gaan op de positieve en negatieve effecten van thuiswerken voor zowel werknemers als werkgevers, leest ONL toch vooral over de behoeften van werknemers.

Daarbij komt dat er nog weinig bekend is over thuiswerken, waardoor het op korte termijn invoeren van dit wetsvoorstel weleens tot onvoorziene problemen in de uitvoering kan leiden. ONL vraagt de wetindieners dan ook om geen overhaaste beslissingen te nemen en goed na te denken over de impact van de wet zoals die er nu voorligt.

De staatssecretaris van Sociale Zaken heeft recent aangekondigd het gesprek met de samenleving en sociale partners aan te gaan over thuiswerken post-corona. Centrale vragen daarbij zijn: hoe gaan we ons werk in de toekomst optimaal vormgeven. Wat is een goede balans tussen kantoor en thuiswerken? Wat zijn eventuele belemmeringen daarvoor? Wat hiervoor nodig is, zoals modernisering van wet- en regelgeving om gezond en veilig thuiswerken mogelijk te maken, is nadrukkelijk onderdeel van deze gesprekken. Dat laatste is cruciaal om te onderzoeken voordat je werknemers het recht geeft om thuis te werken.

ONL wil voorkomen dat werkgevers zich straks geconfronteerd zien met juridische vraagstukken waar nog geen eenduidig antwoord op is. Zo is een werkgever verantwoordelijk voor een goede werkplek thuis, maar wat gebeurt er vervolgens als een werknemer ervoor kiest om aan de keukentafel (in een slechte werkhouding) te blijven werken en hierdoor klachten krijgt die leiden tot een ziekmelding. Ligt dit dan in de risicosfeer van de werknemer, of niet? En mag een werkgever de inrichting van de werkplek komen inspecteren?

Dit zijn enkele voorbeelden van de nieuwe vraagstukken die een helder antwoord verdienen, voordat het recht op thuiswerken verankerd wordt in de wet. Wanneer dit wetsvoorstel vooruit loopt op de muziek en te snel wordt ingevoerd krijgen werkgevers onherroepelijk te maken met onvoorziene kosten en rechtsonzekerheid.

Nut en noodzaak van recht op thuiswerken is niet goed onderbouwd

Het wetsvoorstel geeft op meerdere plaatsen aan dat het recht op thuiswerken alleen gaat gelden voor werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben waar geen CAO op van toepassing is of waarvan de toepasselijke CAO geen inhoudelijke bepaling over flexibel werken biedt. ONL is voorstander van maatwerkafspraken, dat hoeft niet alleen op CAO niveau plaats te vinden. Denk bijvoorbeeld aan een ondernemersraad of personeelsvertegenwoordiging die hier afspraken over kunnen maken. Al deze partijen zijn prima instaat om namens werkenden te onderhandelen. Daar is geen wet op thuiswerken voor nodig. Ook is thuiswerken niet altijd de beste oplossing, daarom moeten werkgevers nog wel de ruimte behouden om hier over te kunnen onderhandelen.

Kortom, er kleven wat ONL betreft te veel haken en ogen aan dit wetsvoorstel die nadelig kunnen uitpakken voor werkgevers. ONL gelooft niet dat dit de bedoeling is van de initiatiefnemers en vraagt hen dan ook om op dit moment af te zien van het wetsvoorstel.