



Reactie op internetconsultatie van VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN op het initiatiefwetsvoorstel van D66 en GroenLinks tot wijziging van de Wet flexibel werken in verband met het bevorderen van flexibel werken naar arbeidsplaats (Wet werken waar je wil)

Inhoud van het wetsvoorstel

De Wet werken waar je wil wijzigt de Wet flexibel werken. Met deze wijziging kan een verzoek tot aanpassing van de werkplek die door de werknemer bij de werkgever wordt ingediend alleen nog maar door de werkgever worden afgewezen wanneer er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Het wetsvoorstel geldt voor werknemers en werkgevers in organisaties waarin 10 werknemers of meer werkzaam zijn.

VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN willen hierbij het volgende opmerken.

Het gesprek voeren over thuiswerken is belangrijk

Sinds het uitbreken van COVID-19 zijn veel werknemers gaan thuiswerken. Het is belangrijk, dat werknemers dat op een gezonde en goede manier kunnen doen, ook na COVID 19. VNO-NCW en MKB-Nederland helpen werkgevers en werknemers daarbij onder andere via ‘Thuiswerken is topsport’. Het is eveneens belangrijk, dat werkgever en werknemer over thuiswerken met elkaar het gesprek voeren en afspraken maken. Wettelijke dwang is daarbij niet nodig en ook niet behulpzaam.

Titel van het wetsvoorstel geeft een verkeerde indruk

De titel van het wetsvoorstel geeft een verkeerde indruk. Immers, zoals ook in de toelichting van het wetsvoorstel wordt aangegeven, gaat het er niet om, dat het wetsvoorstel (alle) werknemers een recht toekent om te werken waar men wil. De titel “Werken waar je wil” suggereert een vrijheid, zo niet een recht, voor werknemers dat er in de praktijk niet is. Voor veel werknemers geldt dat hun arbeidsplaats door het werk wordt bepaald. Zo kunnen bijvoorbeeld veel werknemers in de zorg, detailhandel, horeca, onderhoud en productie niet thuis werken omdat de aard van hun werkzaamheden dat niet toe laat. Soms kan slechts een deel van de werknemers thuiswerken. Denk aan een productiebedrijf of een bouwmarkt waar alleen het administratieve personeel thuis kan werken.

Het wetsvoorstel is kennelijk bedoeld voor die werknemers die wel thuis kunnen werken en die werkzaam zijn bij een werkgever die ten minste 10 werknemers in dienst heeft. Voor hen impliceert het wetsvoorstel dat een verzoek van de werknemer om de arbeidsplaats aan te passen op eenzelfde wijze moet worden behandeld als een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur of werktijd. Dit moet werknemers meer vrijheid geven om te bepalen hoe zij de balans tussen het werken op werklocatie en het werken thuis willen inrichten.

Overigens zou een werknemer onder verwijzing naar de titel van de wet ook kunnen vragen om op andere locaties dan thuis te kunnen werken, denk bij voorbeeld aan een horecalocatie. Met deze optie wordt in het wetsvoorstel geen rekening gehouden.

Dat geldt ook voor de situatie dat de werknemer aangeeft vanuit een tweede huis in het buitenland te willen werken wat leidt tot allerlei ingewikkelde consequenties op het gebied van fiscaliteit en sociale zekerheid.

Wetsvoorstel wil onnodig sturing geven aan gesprek

Het initiatiefwetsvoorstel wil blijkens de toelichting sturing geven aan het gesprek tussen werknemer en werkgever over de mogelijkheden om de arbeidsplaats aan te passen, waarbij oog wordt gehouden voor de specifieke omstandigheden van werksituatie.

Vraag is in hoeverre dit noodzakelijk is. De laatste jaren is het al in veel bedrijven steeds gebruikelijker dat werknemers een deel van hun werk vanuit huis of op een andere arbeidsplaats verrichten. Doorgaans gaat dit in goed overleg tussen werkgever en werknemer.

Door de corona-crisis is het thuiswerken, waar mogelijk, enorm toegenomen. Uit een recent onderzoek van AAVN blijkt dat het overgrote deel (95 procent) van de werkgevers aangeeft dat na de coronacrisis thuiswerken de norm wordt, gemiddeld twee dagen per week. Ook het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM) geeft aan, dat 40 tot 60 % van de werknemers verwacht meer te zullen thuiswerken. Vraag is of er dan nog een wetsvoorstel nodig is om het overleg tussen werkgever en werknemer via een wettelijke basis te reguleren. Aan de andere kant zijn ook de nadelen van (meer) thuiswerken zichtbaar en voelbaar geworden. Zoel werkgever als werknemer ervaren die. Ook daarom is het van belang het goede gesprek te voeren. Van belang is dat daarbij over en weer enige flexibiliteit betracht wordt. Thuiswerken is niet altijd in de normale situatie in een vast patroon te organiseren.

Tot op heden is ook niet gebleken dat er in de praktijk behoefte is aan een dergelijke regulering. Anders gezegd, in de praktijk komen werkgever en werknemer er wel uit. Daarom is dit wetsvoorstel naar ons oordeel niet nodig. Zoals de indieners zelf aangeven is thuiswerken al onderdeel geworden van het nieuwe normaal, waarbij werkgever en werknemer zich bewust zijn van de mogelijke voor- en nadelen.

Verder valt er ook inhoudelijk het nodige op het wetsvoorstel en de onderbouwing daarvan op te merken.

Regeldruk onderschat

Door het wetsvoorstel wordt het overleg tussenwerkgever en werknemer verder geformaliseerd. Omdat er strenge(re) eisen worden gesteld aan de onderbouwing van een eventuele afwijzing door de werkgever zal de werkgever meer aandacht moeten besteden aan de formulering. Dit zal tot extra regeldruk leiden. Hierdoor wordt het mkb in het bijzonder getroffen.

Het gaat overigens niet alleen om het recht op thuiswerken, maar ook om hoeveel dagen de werknemer thuis kan werken. De indieners van het wetsvoorstel miskennen hoeveel potentieel werk het voor een werkgever oplevert als hij bij ieder voorstel van de werknemer gemotiveerd moet aangeven waarom wegens een zwaarwegend bedrijfsbelang betreffende werknemer bijvoorbeeld niet 3 maar slechts 2 dagen thuis kan werken, of omgekeerd. Bovendien blijkt ook uit de toelichting dat werkgevers belang hebben dat werknemers naar een gezamenlijke werkplek komen om zo sociale cohesie, en innovatiekracht te benutten. Vraag is hoe dit in de praktijk vertaald moet worden naar een zwaarwegend bedrijfsbelang.

Zwaarwegend bedrijfsbelang zorgt voor discussie in plaats van duidelijkheid Het wetsvoorstel beoogt werkgever en werknemer een juiste balans te laten vinden tussen thuiswerken en werken op werklocatie. In de praktijk zal het er toe kunnen leiden dat de werkgever in de toekomst een (gedeeltelijke) afwijzing van een verzoek uitbreider moet motiveren. Immers op grond van het wetsvoorstel moet hij straks aangeven waarom hier sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang dat zich tegen het verzoek van de werknemer verzet en om welke reden(en) dit het geval is. Bovendien zal hij dit met het oog op een eventuele procedure nauwkeurig moeten formuleren. Dit leidt tot onnodige juridificering en in de meeste gevallen tot extra administratieve lasten.

Bovendien kan het leiden tot discussie wat moet worden gezien als een zwaarwegend bedrijfsbelang. In dat verband is het volgende van belang.

De indieners van het wetsvoorstel geven zelf aan dat hoewel het begrip zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang een bekend en gangbaar begrip is in het arbeidsrecht, waarmee de praktijk in de meeste gevallen uit de voeten kan, er toch sprake kan zijn van onduidelijkheid. In de toelichting wordt hierover opgemerkt dat dit in de jurisprudentie verder zal uitkristalliseren. Het bevreemdt dat in een wetsvoorstel mogelijke onduidelijkheid wordt gesignaleerd, maar daarbij wordt aangegeven dat deze maar in de jurisprudentie moet worden opgelost. Wetgeving moet onduidelijkheid wegnemen en niet juist veroorzaken.

Financiële effecten voor de werkgever onderschat

Met betrekking tot de financiële effecten van het wetsvoorstel wordt in de Memorie van Toelichting aangegeven dat er sprake is van naar verwachting beperkte financiële gevolgen voor de werkgever. Men verwacht dat de kosten voor de inrichting van de thuiswerkplek naar gemiddeld genomen (ruimschoots) gecompenseerd worden door verminderde reiskostenvergoeding. Daarbij miskent men dat lang niet alle werknemers een ruime reiskostenvergoeding ontvangen. De reiskostenvergoeding zal dus veelal niet toereikend zijn om de kosten voor de inrichting van de thuiswerkplek te compenseren. Verder blijkt uit eerder genoemd onderzoek van AWWN dat 46% van de werkgevers een reiskostenvergoeding geeft voor de dagen waarop een medewerker thuiswerkt. Op basis van de (wettelijke) regeling vaste reiskostenvergoeding kan een werknemer, met behoud van de vaste reiskostenvergoeding, maximaal 2 dagen per week thuiswerken (bij een voltijds dienstverband).

Aan de andere kant wordt op dit moment al regelmatig door werkgevers en werknemers gesproken over een uitruil van een deel van reiskostenvergoeding tegen een vergoeding voor de kosten van het thuiswerken, bijvoorbeeld via een waarjeweerk-budget. Als de werknemer een dergelijk waarjeweerk-budget krijgt waaruit de werkgever de betreffende vergoedingen betaalt al naar gelang de gemaakte kosten en het aantal gereisde kilometers is er doorgaans geen financiële ruimte meer voor compensatie van de kosten voor de thuiswerkplek. Er is dus wel degelijk sprake van extra kosten voor de werkgever. Tegelijkertijd gaan voor de werkgever de gebouwkosten, waaronder gas/licht/elektra en de service kosten (o.a. schoonmaak, bedrijfsrestaurant, koffie) gewoon.

Cao biedt niet het juiste niveau voor maatwerkafspraken

De afspraak over thuiswerken zal door werkgever en werknemer met elkaar in het bedrijf of instelling worden gemaakt. Immers, het werk bepaalt de mogelijkheden voor de keuze van de arbeidsplaats. Op het niveau van het bedrijf of instelling kan het beste worden bepaald hoe en waar het werk het beste kan worden uitgevoerd.

In de meeste gevallen zal dus sprake zijn van maatwerkafspraken waarbij de belangen van de werkgever en de individuele werknemer worden afgewogen. De cao leent zich uit haar aard niet voor het maken van die maatwerkafspraken.