

MEMO

18 december 2020

Reactie Vereniging van Universiteiten t.b.v. internetconsultatie Wet 'werken waar je wil'

Reactie Vereniging van Universiteiten t.b.v. internetconsultatie Wet 'werken waar je wil'

Hierbij de reactie namens de gezamenlijke universiteiten (VSNU) op het wetsvoorstel 'Werken waar je wil'. Het wetsvoorstel sluit aan op veranderingen in de wijze en de plek waarop werknemers hun werk verrichten. Mede door de gevolgen van COVID-19 heeft het werken vanuit huis een grote vlucht genomen. Het is daarom goed dat de wettelijke verankering daarvan wordt geregeld in de wet 'werken waar je wil'.

Omdat universiteiten een zeer grote groep niet Nederlandse werknemers hebben, inmiddels ongeveer 40% van ons wetenschappelijk personeel (meer dan 10.000 personen), heeft het wettelijk vastleggen van het werken vanuit huis voor onze sector verregaande gevolgen. Zeker als dat plaatsvindt vanuit een ander land dan Nederland. Dit betekent bijvoorbeeld dat de werkgever een volledige payroll moet gaan opzetten in het buitenland als iemand in dat land vanuit huis wil gaan werken. Daarnaast betekent dat vaak een verhoging (of soms zelfs dubbelbetaling) van de sociale zekerheidslasten voor de werkgever.

Wij vragen daarom om een uitzonderingspositie in de wet voor werknemers die buiten Nederland vanuit huis willen werken. In deze inbreng worden de voornaamste problemen (en de bijhorende financiële gevolgen) voor universiteiten bij dit wetsvoorstel uiteengezet.

Algemene opmerkingen

De huidige coronacrisis heeft een zeer dominant positie in dit wetsvoorstel gekregen. Dat roept de vraag op of dit wetsvoorstel als een soort crisiswet moet worden gezien, of dat een duurzamer karakter bedoeld is. Als dat laatste het geval is, bevat de wet naar onze mening veel onbeantwoorde vragen en daarmee samenhangende tekortkomingen.

De initiatiefnemers baseren het wetsvoorstel slechts op het onderzoeksrapport van het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM) en één ander onderzoek. Het lijkt daarmee verre van representatief voor de hele Nederlandse sector en voor bijvoorbeeld de Nederlandse universiteiten, een sector met ruim 50.000 werknemers. De initiatiefnemers leunen voor de financiële onderbouwing zeer sterk op de kostenbesparing op het gebied van woon-werkverkeer. Het is de vraag of dit een juiste interpretatie is. De initiatiefnemers menen dat dit kostenbesparend is voor de werkgever, terwijl uit het rapport van het KiM bijvoorbeeld volgt dat dit een kostenbesparing van de werknemer is (en daarmee één van de redenen waarom werknemers positief zijn over thuiswerken). Dit blijkt ook uit het andere rapport van PWC waar het onderwerp "commuting" en/of "work related travel" slechts zijdelings aan bod komt, maar waar wel uitgebreid wordt stilgestaan bij de bijkomende kosten en risico's van verzuim (burn-out klachten wegens vervagen grenzen werk en privé, etc.).

Over buitenlandse woon-/verblijfplaatsen wordt met geen woord gerept in het wetsvoorstel. Dit geeft aan dat de (de kosten van het) werkgeverschap van de Nederlandse universiteiten niet in de voorbereiding voor dit wetsvoorstel zijn betrokken. Evenmin is duidelijk of het recht op thuiswerken inderdaad ziet op een onvoorwaardelijk en volledig recht (100% van de werktijd). In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel staat: "De huidige situatie waarbij velen volledig of nagenoeg volledig thuiswerken is daarom ook niet de beoogde standaard van



de initiatiefnemers.” Desondanks is deze nuancering op geen enkele wijze uit de concept-wettekst te herleiden.

Tot slot is het niet duidelijk in welke mate essentiële zaken in de bedrijfsvoering (denk in het geval van de universitaire instellingen bijvoorbeeld aan het geven van onderwijs) vallen onder de “zwaarwegende bedrijfsbelangen”. De werkgever wordt hier dus ook “procestechnisch” benadeeld, omdat de conceptwettekst de bewijslast inzake die zwaarwegende bedrijfsbelangen bij de werkgever legt.

Kosten

In het wetsvoorstel wordt zeer beperkt ingegaan op het kostenaspect, terwijl dat volledig ten laste komt van de werkgever. Hoe meer er sprake is van een thuiswerkplek buiten Nederland, hoe hoger de kosten voor de werkgever worden. Veel universiteiten hebben enkele honderden werknemers die niet in Nederland wonen. Die werknemers wonen deels in België en Duitsland, maar ook in andere Europese landen of zelfs daarbuiten. Vanwege de reisbeperkingen door COVID-19 is dit alleen maar toegenomen, zeker bij landen buiten Europa. Hieronder gaan we in op vier kostenposten voor onze sector, waarvan er drie betrekking hebben op toenemende kosten vanwege het ontbreken van een internationale dimensie in het wetsvoorstel:

1. Kosten tweede werkplek op grond van Arbowetgeving in combinatie met kennelijke kostenbesparingen.

Het wetsvoorstel stelt “De kosten voor de inrichting van de werkplek worden echter gemiddeld genomen ruimschoots gecompenseerd door de besparing van een reiskostenvergoeding die wordt verstrekt aan werknemers.” Hoe de kosten voor vergoedingen woonwerk-verkeer zich verhouden tot de inrichting van een Arbo-conforme werkplek, wordt niet nader onderbouwd.

Dit betekent dat er op basis van dit “onvoorwaardelijk recht” twee werkplekken per persoon ontstaan. De kennelijke “kostenbesparing” die dat zou opleveren bij kantoorruimte op langere termijn is aanvechtbaar en onvoldoende toegelicht in het wetsvoorstel. Het is alleen van toepassing als het werk zich leent voor met name flexplekken, zodat meerdere thuiswerkende medewerkers gebruik kunnen maken van effectief dezelfde vierkante meters kantoorruimte. Als dat echter niet het geval is, gaat die kostenbesparing niet op. Voor de universiteiten moet hierbij in ieder geval gedacht worden aan de vierkante meters laboratoria, onderzoeksruidten, collegezalen, studentenfaciliteiten (bijv. universiteitsbibliotheek, mensa, etc.) en de vergaderruimtes.

Bij veel universiteiten zijn de kosten woon-werkverkeer daarnaast niet zo hoog als de kosten (inclusief de afschrijvingen) van het inrichten van twee permanente werkplekken. Concreet missen wij een goede afweging tussen de besparingen op woon-werkverkeer en de financiering van de juiste bureaus, bureaustoelen, ICT-software, hardware als – al dan niet ergonomische – muis en toetsenbord, verlichting, klimaat (verwarming/verkoeling), internetverbinding, mobiele telefonie, etc. Ook de wettelijke controletaken van de werkgever, die dan op afstand zit, alsmede de werkgeversaansprakelijkheid uit hoofde van artikel 7:658 BW en de verplichting om zorg te dragen voor veilige inrichting van lokalen en werkruimtes, is in deze berekening niet meegenomen. Daarnaast is het ook onduidelijk voor wiens rekening de kosten komen voor medewerkers die in het buitenland wonen als zij naar de universiteit moeten reizen.

2. Kosten buitenlandse payroll c.q. administratieve last.

De kosten van het opstarten van een payroll en de maandelijkse kosten van een payroll in het buitenland verschillen per land. Dit kan oplopen tot enkele duizenden euro’s aan opstartkosten en maximaal €150,- per op te maken loonstrook. De verwerking van de premies/loonbelasting bij grensarbeid (dus specifiek België/Duitsland) komen neer op ongeveer €70,- per maand per medewerker. Daarnaast kent België geen maximum premieloon voor de afdracht voor sociale verzekeringen. Dat betekent dat de werkgeverlasten hoger zijn dan voor een werknemer die sociaal verzekerd is in



Nederland. In sommige landen is het volgens de lokale wetgeving niet mogelijk om daar als buitenlandse werkgever premies af te dragen (bijv. India en China). Er dient dan dus lokaal een entiteit/rechtspersoon te worden opgericht, met opnieuw diverse kosten en administratieve lasten van dien. Ook zijn er in sommige landen opstartkosten om premieafdracht te regelen. Zo kost dit in Italië al €10.000.

3. Kosten overhead/extra formatie eigen werkgever ten behoeve van de buitenlandse casuïstiek.

De administratieve verwerkingstijd door onze personeelsadministratie moet niet worden onderschat voor de "buitenlandse premieplichtigen". Deze is aanzienlijk: Het gaat om gemiddeld 15-30 minuten extra per medewerker per maand, ten opzichte van de in Nederland gevestigde medewerker. De administratieve last neemt daarnaast nóg meer toe als sprake blijkt van arbeidsongeschiktheid, zwangerschap, ouderschapsverlof en andere verlofvormen. Zo dienen dan vrijwel altijd in samenspraak met de individuele medewerker maatwerkoplossingen te worden geleverd, en/of dient afstemming plaats te vinden met HR en/of dient een casus aanvullend juridisch getoetst te worden.

4. Kosten buitenlandse juridische casuïstiek.

Doordat bij structureel thuiswerken in een ander land dan Nederland op grond van Rome I Verordening (EG 593/2008) de dwingendrechtelijke bepalingen van het betreffende buitenlandse arbeidsrecht kunnen gaan gelden, resulteert dat in aanvullende kosten voor de werkgever: inhuur buitenlandse juridisch specialisten, buitenlandse verzuimbegleiding, etc. Ook bij deze impact wordt niet stilgestaan in het wetsvoorstel.

Voor universiteiten gaat het gezien de grote aantallen niet in Nederland wonende werknemers dus om zeer serieuze kostenposten, die onevenredig hoog zijn en daarmee niet in verhouding staan tegen de voordelen voor de vanuit huis werkende werknemer.

Juridische gevolgen nader toegelicht

- a) Het wetsvoorstel staat in zijn geheel niet stil bij de werking van de Rome I Verordening (EG 593/2008), meer in het bijzonder artikel 8, dat bepaalt dat "de overeenkomst [wordt] beheerst door het recht van het land waar of, bij gebreke daarvan, van waaruit de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht."
- b) Het wetsvoorstel staat in zijn geheel niet stil bij de werking van de Brussel I bis Verordening (EU 1215/2012). In het algemeen lopen we al vast bij artikel 22 lid 1: "de vordering van de werkgever kan slechts worden gebracht voor de gerechten van de lidstaat op het grondgebied waarvan de werknemer woonplaats heeft." Maar het thuiswerken in het buitenland kan bijkomstig problemen opleveren ten aanzien van artikel 19 jo. Artikel 21 lid 1 sub b, gelet op de keuzemogelijkheid van de werknemer: hij kan zijn werkgever ofwel oproepen voor het gerecht van de lidstaat van de woonplaats van de werkgever, of voor het gerecht van de lidstaat waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk werkt(e).
- c) Het wetsvoorstel staat in zijn geheel niet stil bij de werking van artikel 12-13 Basisverordening voor sociale zekerheid (EG 883/2004) en artikel 14 van de Toepassingsverordening (EG 987/2009), met name het criterium van 25% werken vanuit één EU-lidstaat.
- d) Het wetsvoorstel gaat evenmin in op de toepasselijke Detacheringsrichtlijn (EU 2018/957), indien de gedetacheerde werknemer vanuit het "buitenlandse thuis" gaat werken, in combinatie met het toepasselijk recht (zie a).
- e) Het wetsvoorstel is tot slot ook onduidelijk over de Arbowetgeving voor medewerkers in het buitenland. Vallen zij onder de Nederlandse Arbowetgeving of onder de wetgeving van het woonland?



Aanbevelingen

Hierboven is toegelicht dat het voor universiteiten van groot belang is dat het wetsvoorstel voldoende rekening houdt met personeel dat thuiswerk buiten Nederland verricht. De kosten die dat met zich mee brengt pakken onevenredig zwaar uit voor de werkgever en staan niet in verhouding met de faciliteiten die je als werknemer mag verwachten binnen een werkrelatie.

- Wij beseffen dat er hier een juridische uitdaging ligt om onderscheid te maken tussen werknemers van een Nederlands bedrijf die thuis werkzaamheden binnen Nederland verricht, en diegene die dat thuis doen in een andere Europees land. Wij gaan ervan uit dat hierboven voldoende is aangetoond dat de onevenredig zwaar uitpakkende kosten voor het thuiswerken vanuit een ander Europees land als voldoende objectiveerbare reden aan te merken is om een onderscheid aan te kunnen brengen in de wet.
- Er is geen probleem om dit onderscheid in de wet aan te brengen voor thuiswerken vanuit een land buiten de EU, en wij vragen u daarom in ieder geval hiervoor een uitzondering op te nemen in de wet.
- Een andere mogelijkheid om de onevenredig zware gevolgen van het thuiswerken vanuit een ander land dan Nederland te beperken is een limitering van dit recht tot maximaal 20% van de overeengekomen arbeidsomvang. Hiermee wordt de 25%-grens die het omslagpunt vormt voor de sociale zekerheidsregelgeving en de daarmee samenhangende hoge kosten vermeden.
- Tot slot wordt in het wetsvoorstel geen onderscheid gemaakt tussen de soort functies. Er wordt enkel gesteld: "Deze wetswijziging beoogt het gesprek tussen werknemer en werkgever dus niet weg te nemen, maar juist te structureren. Het al dan niet (kunnen) toekennen van de mogelijkheid om de arbeidsplaats aan te passen is sterk afhankelijk van het type werkzaamheden dat van de werknemer wordt verwacht en de impact die een aanpassing van de arbeidsplaats heeft op die werkzaamheden." Houdt het beroep van een werkgever op de "zwaarwegende bedrijfsbelangen" stand als de receptionist of de beveiliging een beroep doet op het recht om (zonder beperkingen) thuis te werken? Het lijkt een open deur, maar het antwoord volgt onvoldoende uit de memorie van toelichting of de concept-wettekst.

Resumerend willen wij benadrukken dat het wetsvoorstel zoals dat er nu ligt flinke gevolgen heeft voor de academische wereld, die zich juist kenmerkt door een grote arbeidsmobiliteit en een hoge internationaliseringsgraad. Dit wetsvoorstel kan vrij eenvoudig een blokkade gaan vormen die de toenemende internationale arbeidsmobiliteit, waarvan de gehele Nederlandse kenniseconomie profiteert, in de weg staat.