

Memo

Reactie op consultatie van 'Wet werken waar je wil'

Datum: 18 december 2020

Door: mr. S.J. Snellenburg-Swenker

De enige wijziging die wordt voorgestaan is de wijziging van de wet Flexibel Werken, waarbij de werkgever een verzoek van de werknemer tot het wijzigen van een arbeidsplaats slechts mag afwijzen wegens zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen.

In 1995 is dit vraagstuk al eerder aan de orde geweest. Aanvankelijk werd de wijziging van de arbeidsplaats op de zelfde wijze behandeld als de wijziging van de arbeidsduur bij het wetsvoorstel (nr 32889) inzake wet Aanpassing Arbeidsduur (later wet flexibel werken). In het amendement nr 21 heeft de wijziging van de arbeidsplaats een andere positie gekregen. De toelichting bij dit amendement was:

Het wetsvoorstel breidt de mogelijkheden voor een beroep op flexibel werken uit van de arbeidsduur naar de arbeidstijd en de arbeidsplaats. De mogelijkheid de arbeidsplaats te wijzigen brengt voor de werkgever aanzienlijke verantwoordelijkheden met zich mee die niet spelen ten aanzien van de arbeidstijd, bijvoorbeeld het voldoen aan de Arboregels op de alternatieve werkplek.

Ondergetekenden vinden dat onwenselijk. Dit amendement schrapt daarom de mogelijkheid voor het aanvragen van een flexibele arbeidsplaats uit het wetsvoorstel.

Ik begrijp in dit verband niet waarom dit argument nu geen opgeld meer doet. Op het gebied van arbeidsomstandigheden is niets gewijzigd. Nog steeds is de werkgever verantwoordelijk voor de inrichting van de werkplek. Dit is ook het grote verschil dat de hierboven geciteerde toelichting reeds aangeeft. De toewijzing van een andere werkplek leidt onherroepelijk tot extra kosten voor de werkgever. Dit in tegenstelling tot de wijziging van de arbeidsduur of de werktijden. Het argument dat de kosten gaan opwegen tegen het verlies van een reiskostenvergoeding is vertekenend. Niet iedere werkgever geen namelijk een reiskostenvergoeding. Enerzijds omdat de werkgever hiertoe niet bereid is, maar ook dat veel werknemers dicht bij een werkgever wonen en de reiskosten erg gering zijn. De kosten die een werkgever bespaart op het aantal m2 werkruimte zal wellicht op lange

De Vroonhof 1
6581 KP Malden

Telefoon 06-30640490
juristen@devroonhof.nl

KvK 73770604
BTW NL161741745.B01

IBAN NL03 INGB 0008 7907 85
t.n.v. De Vroonhof Juristen

termijn misschien een voordeel op kunnen leveren maar ook dit is geen gegeven. Dit zal dan moeten leiden tot het afstoten van huurruimte of werkgevers moeten verhuizen. En dit zal voor veel werkgevers niet op korte termijnen gerealiseerd moeten worden.

Fiscaal zijn er geen tegemoetkomingen om het thuiswerken te stimuleren. Een thuiswerkvergoeding is thans ook volledig belast of moet ten laste komen van de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Arbovoorzieningen zijn slechts onbelast als ze zonder extra bijdrage (om een werkplek naar de (duurdere) wens van de werknemer in te richten) worden vergoed.

Het wetvoorstel komt over als een poging om het 'verlies' van de eerdere wetgeving goed te maken. De initiatiefnemers maken in mijn ogen gebruik van de Coronacrisis. De grootste test ooit is nu bezig en het blijkt dat het voor veel werknemers mogelijk is om thuis te werken. Ook werkgever waren aanvankelijk erg positief over het thuiswerken. Het enthousiasme lijkt wel bij beide partijen te dalen. Ook de nadelen worden duidelijk. De werkgevers kunnen nu zelf een goede afweging maken of thuiswerken tot de mogelijkheden behoort of blijft behoren. Het zal ongetwijfeld zijn dat veel werkgevers, waar ze voorheen geen grote voorstander waren voor thuiswerken, thans positiever tegenover thuiswerken zullen staan. Dit feit zal er toe leiden dat wanneer er sprake is van een positieve ervaring, er ook meer mogelijkheden zullen ontstaan voor de medewerker die dit zou willen. De verwachting is dat veel werkgevers een gedeeltelijk thuiswerken zullen toestaan.

Hiervoor is geen nadere wetgeving voor nodig. Mijn inziens zal dit de relatie tussen werkgever en werknemer onnodig verscherpen. De werknemer krijgt het recht om een arbeidsvoorwaarde af te dwingen waarbij ook onmiddellijk kosten tegenover komen te staan. Ik kan weinig andere voorbeelden in het arbeidsrecht bedenken waarbij de werknemer zo een ingrijpende arbeidsvoorwaarde eenzijdig kan wijzigen. Dit is geen richtsnoer om de discussie tussen werkgever en werknemer te structureren (alinea 4 wetvoorstel) maar er wordt een vrij star recht gegeven die uitkomst van de discussie bepaalt. In dit opzicht is het criterium van een 'zwaarwegend bedrijfs- of dienst belang' te zwaar.

Het feit dat het ook een arbeidsvoorwaarde is, brengt veel gewicht in de schaal. Een werkgever kan niet tot nauwelijks aanvullende voorwaarden stellen opdat de werkgever ook de mogelijkheid heeft om flexibel om te gaan met de arbeidsplaats. Het voorstel is op dat punt te star. Nu al komen er verzoeken om de thuiswerkdagen op die dagen aan te vragen waarbij bijvoorbeeld de zorg met een kind kan worden gecombineerd. Daarvoor is andere wetgeving in het leven geroepen.

Er zijn veel werkgevers die hun mandaat hebben overgegeven aan cao-partijen. Opvallend is dat tot nu het recht op thuiswerken niet bijzonder vaak is opgenomen in een cao. De cao-partijen hebben deze mogelijkheid wel. Dit kan tot de conclusie leiden dat er kennelijk toch geen behoefte aan is. De verwachting is wel dat cao partijen dit vaker op de agenda zullen gaan zetten.

De Vroonhof 1
6581 KP Malden

Telefoon 06-30640490
juristen@devroonhof.nl

KvK 73770604
BTW NL161741745.B01

IBAN NL03 INGB 0008 7907 85
t.n.v. De Vroonhof Juristen

Uiteraard valt niet elke werknemer/werkgever onder de werking van een cao, maar wel een groot deel van werkenden. Op deze wijze is het evenwicht gewaarborgd als er een mogelijkheid is om dit nader bij cao te regelen.

Vanwege de ingrijpendheid is de grens van 10 medewerkers te laag. Grotere bedrijven kunnen beter inspelen op deze verzoeken, maar voor het MKB is dit een te sterk en absoluut recht.

Tot slot heb ik in samenwerking met Extendum BV een rondje langs de velden gemaakt en een korte enquête uitgezet.

De resultaten zijn te vinden op <https://www.extendum.nl/wp-content/uploads/Enquete-Werken-waar-je-wil.pdf>. Hieruit blijkt dat de meeste deelnemers aan de enquête geen voorstander zijn van de wetgeving in de huidige vorm.

Ik sta op zich niet afwijzend tegenover enige regulering als het gaat om thuiswerken, maar de wijze waarop het nu is vormgegeven is mijn inziens te kort door de bocht en zet de discussie te veel op scherp. De arbeidsplaats is bij uitstek het domein van de werkgever.

De Vroonhof 1
6581 KP Malden

Telefoon 06-30640490
juristen@devroonhof.nl

KvK 73770604
BTW NL161741745.B01

IBAN NL03 INGB 0008 7907 85
t.n.v. De Vroonhof Juristen